Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976. Etendue par arrêté du 21 juin 1978 JONC 28 juillet 1978.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0843

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976. Etendue par arrêté du 21 juin 1978 JONC 28 juillet 1978.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 139 du 14 janvier 2026 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635886

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635886

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 08:09

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

- Article
- Article 26
- Article 27
- Article 28
- Article 22
- Article 23 (1)
- Article 24
- Article 25
- Article 19
- Article 20 (1)
- Article 21
- Article
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 37 septies
- Article 37
- Article 37 bis
- Article 33
- Article 34
- Article 35
- Article 36
- Article 29
- Article 30 (1)
- Article 31
- Article 32
- Article 37 quinquies
- Article 37 sexies
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 40
- Article 1er
- Article 41
- Article 2
- Article 42
- Article 3
- Article 43
- Article 37 quater
- Article 37 quinquies

Article 38 (1)
Article 39
Article 37 ter
Article 8
Article 15 (1)
Article 16
Article 17
Article 18
Article 11
Article 12
Article 13 (1)
Article 37 ter
Article 14 (1)
Article 9
Article 10 (1)
Article 8
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 25 juin 1987 relatif aux plans types de formation des contrats d'adaptation et de qualification
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Loire-Atlantique - Accord du 26 janvier 1995 relatif au repos hebdomadaire
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Calvados - Accord n° 2 du 2 mai 1996 relatif au travail des jours fériés ou de repos
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars 1996 relatif au régime de prévoyance Annexe II

Article
Article
Avenant : Protocole d'accord du 6 octobre 1998 relatif à la situation sociale du personnel
Article
Article 8
Article 9
Article 18
Article 10
Article 1er
Article 4
Article 15
Article 5
Article 6
Article 16
Article 7
Article 17
Article 11
Article 2
Article 12
Article 3
Article 13
Article 3 bis
Article 14
Article
Avenant : Accord du 19 janvier 2001 relatif à l'ARTT (Guyane)
Article 1er
Article 10
Article 2
Article 11
Article 3
Article 4
Article 7
Article 8
Article
Article 9
Article 5
Article 5 BIS
Article 6
Avenant : Modification des classifications et salaires Avenant n° 66 du 23 décembre 2002
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 67 du 22 mai 2003 relatif aux indemnités de licenciement
Article
Avenant : Avenant n° 77 du 31 mai 2005 relatif au CQP « Vendeur(euse) conseil en boulangerie-pâtisserie »
Article

Article 1er
Article 2
Article
Article 3
Article 4
Article
Article
Avenant : Rhône - Accord du 9 mars 2006 relatif à l'épargne salariale
Article
Article
Article
Article
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Avenant : Rhône - Avenant du 1er juin 2006 relatif à la commission paritaire départementale
Article
Avenant : Avenant n° 89 du 12 décembre 2007 relatif aux régimes de prévoyance et aux fonds de péréquation
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant : Avenant n° 90 du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle (1)
Article
Article 1

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 3 du 9 avril 2008 à l'avenant n 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de sa
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 5 du 21 juillet 2009 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de soins de santé
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Dénonciation par lettre du 18 juillet 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtissiers d
Article
Avenant : Avenant n° 102 du 11 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article
Article
Article 7
Article 8
Article 1er
Article 9
Article 2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 10
Article 3
Avenant : Avenant n° 103 du 11 juin 2012 relatif à la création du CQP « Tourier »
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 13 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article

Avenant : Avenant n° 14 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant n° 18 du 1er décembre 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Avenant : Avenant n° 1 du 21 octobre 2015 à l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 relatif aux droits de prévoyance complémentaire

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Avenant : Avenant n° 114 du 1er juin 2016 relatif à la mutualisation des régimes de prévoyance et de frais de santé

Article

Article 1er

Article 2

Avenant : Accord paritaire du 28 octobre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 7.1

Article 7.2

Article 8

Article 8.1

Article 8.2

Article 8.3

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article

Article

Avenant : Avenant n° 126 du 21 décembre 2021 relatif aux indemnités de départ à la retraite

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Avenant : Avenant n° 131 du 21 avril 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie

Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 5 du 14 janvier 2026 à l'accord du 13 juillet 2000 relatif au financement du paritarisme
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Bouches-du-Rhône Avenant n° 10 du 10 mars 2020 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires a
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Bouches-du-Rhône Avenant n° 15 du 7 novembre 2022 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Bouches-du-Rhône Avenant n° 19 du 9 décembre 2024 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Eure - Accord paritaire départemental du 19 août 2004
Article
Avenant salaires : Île-de-France Accord n° 57 du 9 mai 2023 relatif aux salaires
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Rhône - Avenant du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007
Article
Avenant salaires : Rhône - Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008
Article
Avenant salaires : Avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2019
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976. Etendue par arrêté du 21 juin 1978 JONC 28 juillet 1978.

ART.

Les parties signataires de la convention collective conviennent de se concerter périodiquement dans l'avenir pour étudier ce qu'il sera possible de réaliser pour améliorer la situation sociale du personnel.

Déclaration préliminaire

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention collective, son extension par arrêté ministériel, afin de la rendre applicable dans tous les établissements du territoire métropolitain entrant dans le champ d'application professionnel.

ART. 26

Les conditions de travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans sont réglées conformément aux dispositions des lois et décrets en vigueur.

Conformément aux dispositions des articles L. 222-4 et R. 226-2 du code du travail, les jeunes travailleurs âgés de 16 ans et plus peuvent travailler les jours de fêtes reconnus par la loi. Ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Si un de ces jours fériés est travaillé, le salaire perçu pour cette journée de travail sera doublé en application de l'article 27 de la convention collective.

ART. 27

Sur le plan départemental ou interdépartemental ou régional, seront déterminés paritairement, outre le 1er mai dont le régime est défini par la loi, au moins 10 jours fériés.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire reçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé.

Le chômage d'un des jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

NOTA
(1) Par avenant n° 19 du 21 décembre 1982, les parties signataires ont décidé que les dispositions modifiées par l'avenant n° 16 du 26 juillet 1982 entreraient en vigueur le 1er janvier 1982.

ART. 28

Note : Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre paritaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale seront applicables par les entreprises de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1er janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :
– article 23, travail de nuit : date d'application plus 6 mois ;
– article 28, travail du dimanche : date d'application plus 12 mois ;
– article 35, retraite complémentaire : date d'application plus 12 mois ;
– article 24, frais professionnels : date d'application plus 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique - BO n°2017-37).

Le salaire de tout salarié employé le dimanche sera majoré de 20 %.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence sera le salaire horaire minimum national de sa catégorie.

ART. 22

Le régime des heures supplémentaires est déterminé par les lois et les décrets en vigueur.

Les majorations pour heures supplémentaires dues aux salariés non rémunérés à l'heure sont calculées sur le salaire horaire théorique de base défini à l'article 11.

La rémunération des heures supplémentaires des salariés commençant leur travail en milieu de semaine sera effectuée selon la méthode définie au 2e alinéa de l'article 20.

ART. 23 (1)

Note : Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre paritaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale seront applicables par les entreprises de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1er janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :
– article 23, travail de nuit : date d'application plus 6 mois ;
– article 28, travail du dimanche : date d'application plus 12 mois ;
– article 35, retraite complémentaire : date d'application plus 12 mois ;
– article 24, frais professionnels : date d'application plus 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique - BO n°2017-37).

L'organisation de la fabrication et de la vente des produits de boulangerie-pâtisserie présente dans la profession un caractère exceptionnel au regard de la réglementation du travail de nuit.

Pour assurer la continuité de l'activité économique, la boulangerie-pâtisserie artisanale est ainsi contrainte à organiser durant la nuit une partie du processus de fabrication.

Les parties constatent que l'élaboration de produits frais et leur commercialisation dès le début de la matinée nécessitent l'exécution de travail de nuit.

Les parties sont donc convenues de préciser les conditions de travail des salariés concernés par le recours habituel au travail de nuit dans le cadre des dispositions légales résultant de la loi du 9 mai 2001 et des articles L. 213-1 et suivants du code du travail.

1. Est considérée comme travail de nuit toute période de travail effectif effectuée par un salarié de l'entreprise durant la période entre 21 heures et 6 heures.

2. Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures - 6 heures ;

- soit accomplit au moins 270 heures de nuit dans l'année civile.

Il faut entendre par horaire habituel :

- celui indiqué dans le contrat de travail, ou

- celui résultant de l'horaire collectif de l'entreprise tel qu'affiché, ou

- les horaires de travail qui sont réguliers et identiques sur une période de 4 semaines consécutives.

3. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes pour toute période de travail effectif atteignant 6 heures. Si durant cette pause le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur mais peut vaquer librement à des occupations personnelles, ce temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif et n'est pas rémunéré.

4. La durée maximale quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures mais peut atteindre exceptionnellement 10 heures (2). La durée maximale hebdomadaire du travailleur de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines et 44 heures en cas de recours à la modulation (3).

5. Tout salarié, quel que soit son horaire habituel de travail et qu'il soit qualifié de travailleur de nuit ou non, bénéficie d'une majoration de 25 % du salaire de base par heure de travail effectif effectuée entre 20 heures et 6 heures.

6. Le travailleur de nuit bénéficiera en plus de la majoration horaire prévue précédemment d'une compensation en repos. Ce temps de repos sera de :

a) Une journée de travail si le travailleur de nuit effectue au moins 270 heures de travail effectif de nuit dans l'année civile.

b) Deux journées de travail si le travailleur de nuit effectue plus de 600 heures de travail effectif de nuit dans l'année civile. Pour les travailleurs de nuit dont le contrat est conclu ou rompu en cours d'année, le temps de repos sera déterminé pro rata temporis.

7. Les modalités de prise de repos sont définies comme suit :

- le temps de repos acquis par le travailleur de nuit en application du présent accord devra être pris au plus tard dans les 3 mois qui suivent la période de référence ;

- cette attribution de jours de repos en contrepartie d'un travail de nuit ne se cumule pas avec d'éventuels autres repos ou diminution de la durée du travail qui pourraient être octroyés par l'entreprise pour le même objet.

8. Les salariés concernés par les présentes dispositions sont :

- les salariés travaillant déjà la nuit ;

- éventuellement les nouvelles catégories de salariés qui seraient susceptibles d'en bénéficier ultérieurement. Dans ce cas une information précise leur sera donnée par l'entreprise.

9. Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (4).

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

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

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

11. 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 à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle.

12. L'entreprise veillera à favoriser les conditions d'accès à la formation des travailleurs de nuit. Le travailleur de nuit en formation bénéficiera du maintien de sa rémunération incluant la majoration de 25 % prévue par le présent accord. Le travailleur de nuit bénéficie de la surveillance médicale particulière prévue par l'article L. 213-5 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

(3) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-3, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

ART. 24

Note : Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre paritaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale seront applicables par les entreprises de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1er janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :
– article 23, travail de nuit : date d'application plus 6 mois ;
– article 28, travail du dimanche : date d'application plus 12 mois ;
– article 35, retraite complémentaire : date d'application plus 12 mois ;
– article 24, frais professionnels : date d'application plus 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique - BO n°2017-37).

Considérant les contraintes particulières inhérentes aux métiers de boulanger et de pâtissier, il est accordé aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtissiers non nourris, une indemnité journalière pour frais professionnels d'un montant égal à une fois et demie le minimum garantie tel que sa valeur au 1er janvier de chaque année est normalement retenue par voie réglementaire pour le calcul des charges sociales.

La différence éventuellement constatée entre le montant de l'indemnité pour frais professionnels accordée en application d'un accord paritaire départemental ou interdépartemental ou régional avant l'entrée en vigueur de la présente convention et le montant déterminé par l'alinéa précédent sera, lors de la mise en harmonie prévue au dernier alinéa de l'article 7 de la présente convention, intégrée dans le salaire résultant du barème départemental ou interdépartemental ou régional.

ART. 25

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.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes (1) :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur ainsi que la référence de l'organisme de retraite auquel l'employeur verse les cotisations ;

3° Les nom et 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 ;

5° La nature et le montant des primes ;

6° Le montant de la rémunération brute ;

7° La nature et le montant des diverses déductions ;

8° Le montant de la rémunération nette ;

9° La date du paiement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 21 juin 1978, art. 1er).

ART. 19

Si, à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit.

La lettre d'engagement devra comporter obligatoirement les précisions suivantes :

- date d'entrée dans l'entreprise ;

- date d'engagement définitif ;

- emploi exercé et coefficient.

ART. 20 (1)

Est considéré comme extra le salarié occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail.

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 % pour la 8e heure et de 50 % à partir de la 9e heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur 6 jours.

L'indemnité de congés payés d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 9,03 % du montant de son salaire brut.

À partir de l'entrée en vigueur de l'article 30, l'indemnité de congés payés (congés payés légaux plus la semaine de congés supplémentaire) sera de 11,35 % des salaires bruts perçus.

NOTA
(1) Par lettre du 24 novembre 1992, les dispositions du paragraphe 3 de l'article 20 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART. 21

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

A. S'agissant plus particulièrement de la durée minimale de travail prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 en faveur des salariés à temps partiel, il est expressément affirmé la volonté d'observer cette garantie.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 prévoit trois dérogations possibles :
– la première : une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre :
– – soit de faire face à des contraintes personnelles ;
– – soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;

En cas de dérogation, les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;
– la deuxième :
– – les étudiants de moins de 26 ans ont droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (art. L. 3123-14-5 du nouveau code du travail) ;
– – les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent proposer une durée de moins de 24 heures lorsque le parcours d'insertion le justifie (art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés du code du travail) ;
– la troisième : une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée de travail inférieure à 24 heures.

Dans ce cadre, hors les cas de dérogation prévus par la loi et afin d'assurer, dans la mesure du possible, la stabilité de l'emploi et combattre le travail illégal, il pourra également y être dérogé au regard des spécificités de la profession selon les conditions et modalités suivantes.

Les employeurs qui ne pourraient, compte tenu de leurs besoins structurels, offrir à leurs salariés à temps partiel une garantie minimale de 24 heures par semaine ou son équivalent sur le mois, pourront conclure des contrats de travail à temps partiel de moins de 24 heures et prendront alors l'engagement formel de garantir aux salariés ainsi visés la possibilité de se prévaloir d'horaires de travail réguliers selon les conditions suivantes.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de :
– 6 heures hebdomadaires réparties sur 2 jours au plus pour le personnel de vente ;
– 6 heures hebdomadaires pour le personnel de service, limité au personnel d'entretien. Dans cette hypothèse, la période minimale de travail continue est fixée à 1 heure.

Pour les entreprises de 10 à 20 salariés

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de 16 heures uniquement pour le personnel de vente et le personnel de service.

La modification de la répartition de la durée du travail de ces salariés à temps partiel entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne sera pas, par principe, admise, sauf circonstances exceptionnelles telles que : absence de l'employeur, de son conjoint ou d'un membre du personnel, modification par la commune du jour de tenue du marché local ou période de forte affluence, notamment les semaines comportant un jour férié ou un jour de fête locale.

En dehors de ces hypothèses limitativement énumérées, aucune modification de la répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel occupés moins de 24 heures par semaine ou l'équivalent sur le mois ne sera possible, sauf accomplissement d'heures complémentaires.

Par ailleurs, dans le cadre de l'une des hypothèses ci-dessus visées, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne pourra s'opérer que sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

B. Conformément aux dispositions du code du travail, il est possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail des salariés à temps partiel.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Si l'avenant au contrat de travail a pour effet d'atteindre la durée légale du travail, les heures accomplies au-delà seront rémunérées conformément aux lois et décrets en vigueur relatifs aux heures supplémentaires.

Ce type d'avenant pourra être conclu dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. (1)

C. Rémunération des heures complémentaires au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3

Ces heures seront rémunérées avec une majoration de 25 %.

D. Conditions de travail des salariés à temps partiel (2)

Pour tous les contrats à temps partiel, l'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures. Pour les contrats de travail à temps partiel d'au moins 18 heures, il ne peut y avoir plus d'une coupure par journée de travail. Cette coupure ne peut excéder 5 heures.

Les salariés à temps partiel ont une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation avec les salariés à temps complet. »

(1) Partie B exclue de l'extension en tant qu'elle n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.
(Arrêté du 30 novembre 2015-art. 1)

(2) Partie D étendue sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail, ses stipulations soient complétées par un accord d'entreprise ou d'établissement fixant des contreparties spécifiques.
(Arrêté du 30 novembre 2015-art. 1)

ART.

Il est précisé que pour tous les autres thèmes non traités par la présente annexe, les salariés relevant du statut de cadre en application de l'article 9 de la présente convention collective, sont soumis aux dispositions de droit commun ainsi qu'aux dispositions de la convention collective.

ART. 1er

Le contrat de travail écrit du personnel d'encadrement peut comporter une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois éventuellement renouvelable une fois pour une durée de 4 mois maximum.

Pour être mise en œuvre, la possibilité de renouveler la période d'essai doit figurer expressément dans le contrat de travail et faire l'objet d'un accord écrit entre les parties, sous forme d'avenant au contrat notamment, et ce avant la fin de la période d'essai initiale.

La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties au cours de la période d'essai s'effectue dans le respect des lois et règlements en vigueur.

ART. 2

Eu égard à l'activité et à l'organisation de l'entreprise, existe une catégorie de cadres autonomes qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette catégorie de cadres autonomes n'est donc pas tenue de respecter un encadrement ou une organisation précise de ses horaires de travail.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre 1 au sens de la convention collective.

Il convient de rappeler que les cadres 2 au sens de la présente convention collective sont des cadres dirigeants, répondant à la définition donnée par l'article L. 3111-2 du code du travail. Les dispositions légales relatives à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

1. Nombre de jours travaillés

Le temps de travail des cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Ainsi, ces salariés cadres ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée hebdomadaire de temps de travail, aux durées quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail conformément à l'article L. 3121-48 du code du travail.

Pour les salariés cadres définis ci-dessus, le nombre de jours travaillés ne doit pas dépasser 218 jours par an. Le forfait ainsi défini inclut la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

Dans le cadre d'une activité réduite du salarié, il peut être convenu, par convention individuelle conclu entre les parties, des forfaits portant sur un nombre inférieur au forfait plein de 218 jours prévu ci-dessus.

De même, pour tout salarié cadre embauché en cours d'année, une proratisation est faite du nombre de jours travaillés en fonction du nombre de mois entiers effectivement travaillés par l'intéressé au cours de cette année.

Le décompte des jours travaillés se fait dans le cadre de l'année civile.

Les salariés cadres concernés par cette modalité d'aménagement du temps de travail doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant une amplitude maximum quotidienne de 13 heures. Ces salariés cadres bénéficient donc d'un temps de repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures entre la fin d'une journée de travail et le commencement d'une autre journée de travail.

Le nombre de jours de repos annuel (JRA) institué par le présent accord est déterminé comme suit :

Nombre de jours dans l'année-nombre de jours de congés légaux et conventionnels – nombre de jours de repos hebdomadaire – 218 jours travaillés = nombre de JRA

Ce nombre de jours de repos est communiqué à chaque salarié cadre avant le 15 janvier de chaque année.

2. Dépassement du forfait annuel en jours

Les salariés cadres qui le souhaitent peuvent, en accord avec leur employeur, renoncer à tout ou partie des jours de repos ci-dessus visés en contrepartie d'une majoration de leur salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit. Ainsi, un avenant à la convention de forfait en jours est conclu entre les parties afin de préciser le nombre de jours de repos auquel le salarié cadre renonce et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 282 jours et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires ne peut être inférieure à 10 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 219e jour et le 250e jour et à 15 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 251e jour et le 282e jour.

Il est précisé que les majorations de salaire ci-dessus visées sont applicables par référence au salaire journalier des salariés cadres. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le salaire annuel par le nombre de jours travaillés augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

3. Modalités d'application de la convention de forfait

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une convention de forfait annuel en jours doit impérativement faire l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce contrat conclu entre les parties.

Aux termes de ce contrat de travail ou de cet avenant, doit être fixé le nombre de jours travaillés par le salarié cadre au cours d'une année, la rémunération forfaitaire prévue en contrepartie des missions réalisées, éventuellement le nombre de jours de repos auxquels l'intéressé renonce et la majoration de salaire applicable aux jours supplémentaires ainsi travaillés.

4. Décompte des journées et demi-journées de repos sur l'année

Le temps de travail des salariés cadres est décompté en jours ou demi-journées. Constitue une demi-journée toute séquence de travail débutant le matin et s'achevant pendant l'heure de déjeuner (entre 12 heures et 14 heures) ou toute séquence de travail débutant après l'heure du déjeuner.

Dans le but d'éviter les dépassements du nombre de jours travaillés, ou la prise de jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité est mis en œuvre associant le salarié concerné et la direction.

Les dates de prise des jours (ou demi-journées) de repos sont proposées par le salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date envisagée avec la possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée (trimestre, semestre...).

Ce mécanisme permet ainsi d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises de jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation de l'activité.

5. Contrôle de la bonne application de l'accord

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés par le présent article, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des congés payés) sera suivi au moyen d'un système déclaratif. Chaque salarié cadre établit chaque mois un état récapitulatif du nombre de jours ou demi-journées travaillés dans le mois considéré et des jours de repos (congés payés légaux ou conventionnels, repos hebdomadaire, JRA) pris au cours de cette même période.

Un entretien annuel individuel est organisé chaque année entre l'employeur et le salarié cadre ayant conclu une convention de forfait annuel en jours afin que les parties puissent faire un point sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et la rémunération de l'intéressé.

ART. 3

La rémunération du personnel d'encadrement est, dans le cadre d'une convention de forfait, indépendante du nombre d'heures réellement effectuées. Aussi, le personnel d'encadrement perçoit une rémunération annuelle forfaitaire dont le montant ne pourra pas être inférieur à celui fixé par accord collectif national, départemental ou interdépartemental.

Cette rémunération, qui est versée en contrepartie des tâches réalisées par le salarié cadre dans la limite du nombre de jours travaillés fixées par l'article 2 de la présente annexe, est versée par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ainsi, par référence à la grille de classification définie à l'article 9 de la présente convention collective, les salariés cadres 1 bénéficient, à compter du 1er janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 33 831 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail. Bien entendu, cette rémunération annuelle brute minimale s'entend exclusion faite de toute majoration de salaire dont peut bénéficier le salarié cadre (rémunération et majoration de salaire afférente aux jours supplémentaires travaillés dans une année...).

Il est expressément convenu qu'à l'occasion de la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours, un avenant au contrat de travail des salariés pouvant prétendre au statut de cadre 1 tel que défini à l'article 9 de la présente convention sera alors conclu afin notamment de préciser les modalités concrètes du passage de la rémunération actuelle à une rémunération calculée en fonction du nombre de jours travaillés dans une année (le salaire brut de base afférent au forfait annuel de 218 jours de travail et la rémunération majorée afférente au nombre de jours de repos auxquels les intéressés auront renoncés).

Les salariés cadres 2 en application de la grille de classification définie à l'article 9 de la présente convention collective bénéficient, à compter du 1er janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 48 541 €, étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

ART. 4

À titre liminaire, il est expressément précisé que les garanties définies au présent article se substituent, pour les salariés cadres, aux garanties instituées aux articles 37 ter et quater de la présente convention collective.

En exécution des obligations issues de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue et élargie, il est mis en œuvre au profit des salariés cadres de la profession des garanties de prévoyance « risques lourds » complémentaires aux garanties « frais de santé » et « risques lourds » dont bénéficie l'ensemble des salariés de la profession.

Ces garanties sont financées exclusivement par les entreprises de la branche.

L'affiliation à ce régime de prévoyance contribue à compenser les sujétions particulières qui sont imposées aux salariés cadres de la profession, notamment en matière de temps de travail.

Ce régime répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche, qui d'une part permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises-généralement de petite taille-lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, et d'autre part, garantit l'égal accès de tous les salariés aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé. Cette solidarité professionnelle est organisée dans le cadre d'un système de mutualisation des risques au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

1. Bénéficiaires du régime

Est considéré comme salarié cadre le personnel d'encadrement tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective.

Ce personnel bénéficie du régime de prévoyance défini au présent article.

Le bénéfice du régime est maintenu aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris ceux dont le contrat de travail est suspendu lors de l'entrée en vigueur de la présente annexe, lorsque la suspension du contrat de travail intervient pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit, soit à maintien (total ou partiel) de salaire, soit à indemnités journalières complémentaires (financées en tout ou partie par l'employeur).

2. Les garanties

2.1. Salaire de référence

Le salaire mensuel de référence servant de base aux prestations correspond à la moyenne de la rémunération brute des 12 mois d'activité précédant l'arrêt de travail ou le décès, complétée par les primes et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumis à cotisations.

Le salaire journalier de référence est égal à 1/30 du salaire mensuel de référence.

En cas de décès consécutif à un arrêt de travail, le salaire de référence précédant l'arrêt de travail est revalorisé selon l'évolution moyenne des salaires de la branche.

2.2. Incapacité de travail

Il est institué une garantie incapacité de travail au bénéfice des salariés cadres de la profession.

Incapacité temporaire de travail

La garantie incapacité temporaire de travail intervient en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, sous réserve que le salarié en ait justifié dans les 48 heures de son absence.

Le salarié relevant du statut de cadre bénéficie de la garantie incapacité de travail instituée à l'article 37 de la convention collective « incapacité de travail » dans les conditions définies audit article.

Par ailleurs, à compter du 181e jour et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, le salarié cadre perçoit des indemnités journalières égales à 70 % du salaire journalier de référence sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit une rémunération, cette dernière est déduite du montant des indemnités journalières dans les mêmes conditions que les indemnités journalières servies par la sécurité sociale.

Le montant des prestations ne doit pas dépasser 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Incapacité permanente de travail

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité permanente suite à un accident du travail, le salarié cadre perçoit une rente tant qu'il est invalide et au plus tard jusqu'à la liquidation de sa retraite.

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie reconnue au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou d'un taux d'incapacité permanente supérieur à 66 %, le salarié cadre bénéficie d'une rente mensuelle égale à 70 % du salaire mensuel de référence plafonné à la tranche

A, sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale, et ce pendant toute la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en retraite du salarié.

En cas d'invalidité de 1re catégorie reconnue au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou de reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %, le salarié cadre bénéficie d'une rente égale à 60 % de la rente versée en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie et ce pendant toute la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en retraite du salarié.

Le montant de la rente est calculé sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale et des éventuelles rémunérations perçues par le salarié.

Cotisation

Le taux de cotisation de la garantie incapacité de travail temporaire et permanente est de 0,74 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

Pour les salariés soumis au régime local d'Alsace-Moselle, le taux de cotisation est de 0,97 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

La cotisation est exclusivement à la charge de l'employeur.

2.3. Décès, invalidité permanente et totale et allocation frais d'obsèques

Bénéficiaires

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé par l'organisme assureur au bénéficiaire désigné par le salarié un capital exprimé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :
– au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire ;
– aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales ;
– aux ascendants du salarié par parts égales ;
– aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
– aux autres héritiers du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au salarié cadre lui-même.

Prestations

En cas de décès d'un salarié relevant du statut de cadre avant son départ à la retraite, l'organisme assureur verse au bénéficiaire défini ci-dessus un capital égal à 300 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Garantie double effet

Si le conjoint ou le partenaire de Pacs ou le concubin notoire décède en même temps ou après le salarié, il est versé aux enfants du salarié encore à charge un capital d'un montant égal à celui versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants du salarié encore à charge.

Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive telle que définie au règlement de prévoyance de l'organisme assureur, il est versé au salarié cadre, sous forme de 4 trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus.

Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié cadre reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité troisième catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital décès au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Décès accidentel

En cas de décès accidentel, le capital décès ci-dessus visé est doublé.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du participant ou du bénéficiaire des garanties.

Allocation frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

Cotisations

Le taux de cotisation de la garantie décès, hors rente éducation, est de 0,72 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A, à la charge de l'employeur.

La cotisation se décompose comme suit :
– décès toutes causes/ double effet/ IAD/ allocation frais d'obsèques : 0,52 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A ;
– décès accidentel : 0,20 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

2.4. Rente éducation

Prestation

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au sens fiscal :
– une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'au 16e anniversaire et à 9 % jusqu'au 18e anniversaire ou 26e anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
– une rente viagère, s'il est reconnu invalide par la sécurité sociale ou par la Cotorep, avant son 21e anniversaire.

Pour les enfants orphelins de père et mère, la rente est doublée.

Le montant de la rente servi par enfant à charge ne pourra être inférieur à 1 500 € par année.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet du présent avenant sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

Montant de la cotisation (2)

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,065 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A à la charge de l'employeur.

2.5. Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire et incapacité permanente de travail en cours de versement sont revalorisées tous les ans selon décision du conseil d'administration de l'Oad.

La prestation rente éducation est revalorisée selon un coefficient et une périodicité fixée par l'Ocirp.

3. Exclusions

Constituent des risques particuliers les situations suivantes :
– aviation : l'institution garantit les risques du décès :
— au cours de voyages aériens accomplis par les intéressés, à titre de simple passager : sur les lignes commerciales régulières ;
— à bord d'un appareil civil muni d'un certificat de navigabilité ;
— à bord d'un appareil militaire muni d'une autorisation réglementaire, à condition que les appareils soient conduits par des personnes pourvues d'un brevet de pilote valable pour l'appareil envisagé ;
– au cours de vols effectués :
— en service commandé, comme militaire de réserve, pendant les heures de vol réglementaires ;
— à bord d'un appareil muni d'un certificat de navigabilité comme pilote non professionnel, pourvu d'un brevet valable pour l'appareil envisagé.

Ces garanties ne joueront pas si l'intéressé participe à des compétitions démonstratives, acrobatiques, raids, vols d'essais et vols sur prototypes, ou effectue des descentes en parachute que n'exigerait pas la situation critique de l'appareil.

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.

Toutefois, en ce qui concerne les majorations prévues en cas de décès accidentel, les risques consécutifs à un fait de guerre ne seront jamais garantis.

4. Organismes assureurs désignés

Dans un souci d'unité et de solidarité professionnelle, les partenaires sociaux ont désigné, pour assurer la présente mutualisation, les organismes qui gèrent les garanties « risques lourds » des salariés :
– Isica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale ;
– l'Ocirp (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie « rente éducation ». Isica Prévoyance reçoit délégation de la part de l'Ocirp pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Il est expressément demandé à Isica Prévoyance d'organiser une mutualisation des résultats du régime défini à la présente annexe et du régime visé aux articles 37,37 ter et 37 quater de la convention collective.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par la présente annexe seront réexaminées par la commission nationale paritaire dans un délai de 3 années à compter de la date d'effet de la présente annexe, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par la présente annexe ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de la présente annexe, les rentes et indemnités en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

À compter de l'application de la présente annexe, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

5. Mise en œuvre du régime

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente annexe au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés cadres de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe.

Ces dispositions s'appliquent pour toutes les entreprises, y compris pour les entreprises ayant un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur avec des garanties identiques ou supérieures à celles définies par la présente annexe.

Toutefois, sous réserve de justifier de leur situation, ces dernières entreprises auront un délai expirant au 1er janvier de l'année n + 1 suivant la publication de l'arrêté d'extension pour adhérer à l'organisme assureur désigné pour l'ensemble de leurs salariés cadres.

6. Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés cadres des entreprises ayant régularisé leur adhésion sont garantis à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe pour les prestations suivantes :
– l'incapacité permanente et la couverture des risques décès pour les salariés cadres en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'entrée en vigueur de l'annexe, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
– les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'incapacité permanente et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
– l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre au titre de l'incapacité permanente ou des risques décès d'un salarié cadre par un assureur antérieur ;
– le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où une entreprise viendrait rejoindre le régime conventionnel après le 1er janvier 2012, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle. Dans ce cas, l'OAD calculera la prime additionnelle due par l'entreprise nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

7. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié cadre bénéficie du maintien des garanties prévues au présent article.

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

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).

Plafonnement des garanties

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail 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, sans pouvoir excéder 12 mois.

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'organisme assureur 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.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises définies au 2.2 pour la garantie incapacité de travail, au 2.3 pour la garantie décès et au 2.4 pour la garantie rente éducation.

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (Ani) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente annexe.

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 sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent article est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

(2) Le point « Montant de la cotisation » est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

ART. 5

Cet article modifie et complète l'article 35 de la convention collective nationale comme suit :

Conformément à l'accord du 22 janvier 1958 et à ses avenants, toutes les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont affiliées obligatoirement à l'UGRR Isica (régime Arrco) et à l'URGC (régime Agirc) pour leur personnel d'encadrement.

Taux de cotisations contractuels et assiette des cotisations

Régime Arrco : le taux de cotisation est de 8 % sur la tranche A des salaires (limité au plafond de la sécurité sociale).

Régime Agirc : le taux de cotisation est de 16,24 % sur les tranches B et C.

La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre une et quatre fois le plafond de la sécurité sociale. La tranche C désigne la partie du salaire comprise entre quatre et huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Taux d'appel

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) et de l'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc).

Répartition du taux

Arrco : la répartition du taux est de 50 % employeur et 50 % salarié.

Agirc :

- tranche B : la répartition du taux est de 62,07 % part employeur et 37,93 % part salarié ;

- tranche C : la répartition du taux est de 40 % part employeur et 60 % part salarié.

ART. 6

Afin de tenir compte des spécificités objectives des emplois cadres, les délais mentionnés ci-dessous sont justifiés compte tenu :

- des responsabilités du personnel d'encadrement ;

- des difficultés de recrutement du personnel d'encadrement ;

- de la possibilité pour le personnel d'encadrement de retrouver un emploi dans les délais impartis.

En cas de démission du salarié cadre, la durée du préavis est fixée à 2 mois.

En cas de licenciement du salarié cadre, la durée du préavis est fixée comme suit :

- si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois et demi ;

- si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : 3 mois.

ART. 37 septies

Annulation par le Conseil d'Etat

Décision n° 357115 du 8 juillet 2016 du Conseil d'Etat statuant au contentieux.

ECLI:FR:CECHR:2016:357115.20160708

Le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011 (NOR : ETST1135398A) est annulé en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales). Cette annulation prendra effet le 1er janvier 2017.

Les effets produits antérieurement au 1er janvier 2017 par le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 doivent être réputés définitifs, sous réserve des actions contentieuses mettant en cause des actes pris sur son fondement engagées avant le 17 décembre 2015.

Les dispositions relatives aux garanties collectives de prévoyance, en ce compris le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, constituent un tout indivisible et détachable du reste de la convention collective.

Par conséquent, en application de l'article 4 de la convention collective, ces dispositions peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle. Par ailleurs, la procédure de révision prévue à l'article 2 de la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne l'ensemble relatif aux garanties conventionnelles de prévoyance :

- les dispositions de la convention collective relatives à la prévoyance, objet des articles 34.3, 37 ,37 ter, 37 quater, 37 quinquies et 37 sexies, les dispositions de l'article 37 bis de ladite convention collective relative au fonds de péréquation, ainsi que les dispositions de l'avenant n° 83 à la convention collective pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;

- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou à défaut seront maintenues ;

- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;

- l'avenant de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'avenant auprès des services compétents ;

- la négociation de révision doit être engagée dans les 3 mois suivant le constat, sur la base du rapport annuel présenté par les organismes assureurs désignés, d'un déséquilibre entre masse des cotisations et des prestations.

(dispositions applicables au 1er janvier 2012).

ART. 37

Article 37.1
Garantie maintien de salaire

Définition de la garantie maintien de salaire (incapacité de travail) :

La garantie maintien de salaire résulte d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Bénéficiaires. Condition d'ancienneté

Il est institué une garantie maintien de salaire au bénéfice des salariés de la profession comptant une ancienneté minimale de 1 an dans la profession.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise des salariés victimes d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Montant de la cotisation

Pour bénéficier du remboursement des indemnités versées à son salarié, l'employeur doit payer une cotisation qui est intégralement à sa charge et dont le taux est de 0,73 % du salaire brut limité au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Durée d'indemnisation

1. Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle : à partir du 1er jour d'indemnisation par la sécurité sociale et pendant 180 jours.

2. Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de plus de 45 jours et maladie reconnue par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code la sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 4e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

3. Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de moins de 45 jours et maladie non reconnue par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code la sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 8e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus, sans toutefois que le nombre de journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu, soit 180 jours d'indemnisation.

Montant de l'indemnisation

Quel que soit le motif de l'arrêt de travail, et pendant toute la période définie ci-dessus, l'indemnisation est égale à 90 % du salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications, et sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

La somme perçue par le salarié au titre du régime de prévoyance géré par AG2R Prévoyance constitue un salaire et, en conséquence, il convient d'inclure cette somme dans le salaire sur lequel l'employeur calcule les indemnités de congés qu'il doit à son salarié.

Le montant des prestations ne doit pas dépasser 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (selon les mêmes règles applicables à la catégorie du personnel dont relève le salarié) au salarié :
– dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de sécurité sociale ;
– en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité/ incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
– dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
— d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
— ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Il est précisé que l'assiette des prestations à retenir dans ce cas est celle définie aux conditions particulières, laquelle intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le maintien de garantie est assuré :
– tant que le contrat de travail du participant n'est pas rompu ;
– en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties prévues au contrat est assuré, quand cette rupture intervient durant l'exécution du contrat d'adhésion et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de la rupture du contrat de travail. Au cas où pendant une période d'indemnisation au titre de la garantie maintien de salaire, il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié bénéficierait du reliquat des droits à l'indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause, jusqu'à épuisement de ces droits.

Le maintien de garantie et l'exonération des cotisations cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :
– suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
– date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
– décès du salarié ;
– date d'effet de la résiliation ou non renouvellement du contrat d'adhésion.

Article 37.2
Garantie incapacité de travail

Par ailleurs, à compter du 181e jour et jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, le salarié bénéficie des indemnités journalières égales à 60 % du salaire journalier de référence (1), sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- en relais à la totalité des droits prévus par l'accord maintien de salaire ;

- ou après l'application d'une franchise fixe de 180 jours pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire.

Lorsque les droits au titre du maintien de salaire susvisé ont été épuisés, les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue du délai de franchise appliqué par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de sécurité sociale réduit ses prestations, l'institution réduit ses indemnités journalières complémentaires à due concurrence.

En tout état de cause, les prestations complémentaires cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- à la date de décès du participant.

Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul aux prestations complémentaires correspond à la moyenne de la rémunération brute des 12 mois d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumis à cotisations, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le montant des prestations ne peut être supérieur à 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Cotisation

Le taux de cotisation de la garantie incapacité de travail est de 0,22 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

La cotisation est exclusivement à la charge de l'employeur.

Reprises des arrêts de travail « en cours »

Dans le cadre de la garantie incapacité de travail décrite au présent article 37.2, sont repris à la date d'effet du présent avenant :

- pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur ;

- pour les entreprises ayant déjà souscrit un régime de prévoyance auprès d'un autre assureur : les revalorisations des prestations des salariés en incapacité de travail à la date d'adhésion au présent régime. »

(1) Le salaire journalier de référence est égal à 1/30 du salaire mensuel de référence.

ART. 37 bis

1. Un fonds de péréquation a été créé pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les employeurs des obligations mises à leur charge et d'assurer leurs salariés du service des prestations ou compléments de salaire qui leur sont dus.

2. Les partenaires sociaux ont décidé que le fonds de péréquation interviendrait désormais pour assurer à l'employeur le remboursement :

- des indemnités de congés payés, pendant la période de maternité ;

- des frais d'examens médicaux prescrits par la médecine du travail ;

- de l'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée, lorsqu'un tel contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail a été suspendu ou le remplacement d'un non-salarié (chef d'entreprise ou son conjoint collaborateur) ;

- des congés pour événements familiaux prévus à l'article 31 de la convention collective nationale ;

- de l'indemnité de licenciement due en cas d'inaptitude suite à une maladie ou un accident de la vie privée ;

- de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité de préavis en cas d'inaptitude suite à la maladie professionnelle ou accident du travail ;

- de l'indemnité de licenciement économique due en cas de reprise de fonds lors d'une première installation ;

- de l'indemnité complémentaire due au salarié âgé d'au moins 55 ans en application du dernier alinéa de l'article 33 de la convention collective nationale.

3. Au sein du fonds de péréquation, le fonds d'action professionnelle et sociale a pour objets :

- de permettre des actions ou réalisations collectives ou individuelles au bénéfice des membres des professions relevant de la convention collective nationale ;

- le financement à titre exceptionnel d'allocation équivalant à tout ou partie des avantages auxquels auraient eu droit certains salariés s'ils avaient satisfait à toutes les conditions requises à la convention collective et de dossiers présentant un caractère social et humain.

Ces dossiers, après instruction par les services d'AG2R Prévoyance, sont soumis pour décision au comité national paritaire de la boulangerie (CNPB) qui fonctionne au sein d'AG2R Prévoyance et qui a été institué par l'accord paritaire du 22 janvier 1958. Les décisions du CNPB sont souveraines.

4. Les partenaires sociaux ont décidé de confier la gestion du fonds de péréquation et FAPS à AG2R Prévoyance.

5. Le taux de cotisation du fonds de péréquation et du FAPS est fixé à 0,37 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations du fonds de péréquation et du FAPS sont à la charge de l'employeur.

6. Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation et du FAPS seront réexaminées dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire des deux fonds.

ART. 33

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de la faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article D. 351-2 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé en appliquant les lois et décrets en vigueur.

Le salarié âgé d'au moins 55 ans, licencié suite à inaptitude médicalement constatée, percevra en complément de l'indemnité de licenciement prévue par les lois et décrets en vigueur, une indemnité complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre l'indemnité théorique de départ à la retraite prévue par l'article 34, de la convention collective nationale et son indemnité de licenciement. Si pour des raisons médicales, le ou la salarié (e) a été contraint (e) de travailler à temps partiel avant son licenciement, le salaire à prendre en compte pour calculer cette indemnité complémentaire sera calculé sur un temps plein.

ART. 34

1. Âge de départ à la retraite

1.1. À l'initiative du salarié

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal de départ en retraite pour faire valoir ses droits à une pension de retraite. Par ailleurs, les salariés entrant dans les conditions prévues par la législation sur les longues carrières peuvent faire valoir leurs droits à une pension de retraite avant l'âge légal de départ en retraite.

1.2. À l'initiative de l'employeur

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 65 ans dans les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

2. Préavis

Que ce soit à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, les préavis suivants doivent être respectés :

-ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois : la durée est fixée comme pour la démission ;

-ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;

-ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans : 6 mois.

3. Indemnités de fin de carrière

3.1. Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en retraite

Lorsque le salarié demande à partir à la retraite, il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié dans la profession (entreprises code APE 1071 C) :

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
10 ans	2 mois
11 ans	2 mois + 1/10 de mois
12 ans	2 mois + 2/10 de mois
13 ans	2 mois + 3/10 de mois
14 ans	2 mois + 4/10 de mois
15 ans	2 mois + 5/10 de mois
16 ans	2 mois + 6/10 de mois
17 ans	2 mois + 7/10 de mois
18 ans	2 mois + 8/10 de mois
19 ans	2 mois + 9/10 de mois
20 ans	3 mois
21 ans	3 mois + 1/10 de mois
22 ans	3 mois + 2/10 de mois
23 ans	3 mois + 3/10 de mois
24 ans	3 mois + 4/10 de mois
25 ans	3 mois + 5/10 de mois
26 ans	3 mois + 6/10 de mois
27 ans	3 mois + 7/10 de mois
28 ans	3 mois + 8/10 de mois
29 ans	3 mois + 9/10 de mois
30 ans	4 mois
31 ans	4 mois + 1/10 de mois
32 ans	4 mois + 2/10 de mois
33 ans	4 mois + 3/10 de mois
34 ans	4 mois + 4/10 de mois
35 ans	4 mois + 5/10 de mois
36 ans	4 mois + 6/10 de mois
37 ans	4 mois + 7/10 de mois
38 ans	4 mois + 8/10 de mois
39 ans	4 mois + 9/10 de mois
40 ans et +	6 mois

Lorsqu'il prend sa retraite, le salarié qui a quitté la profession âgée d'au moins 55 ans et qui n'a pas bénéficié des dispositions du dernier alinéa de l'article 33 de la convention collective nationale, recevra une indemnité spéciale de départ à la retraite égale à la différence entre, d'une part, le montant de l'indemnité de départ en retraite calculé comme au présent point et, d'autre part, le montant de l'éventuelle indemnité de licenciement payée par son dernier employeur en boulangerie. Cette indemnité spéciale de départ en retraite est versée au salarié par AG2R Prévoyance.

3.2. Départ à l'initiative de l'employeur, indemnité de mise à la retraite

Si le salarié a moins de 10 ans d'ancienneté dans la profession et en cas de départ à l'initiative de l'employeur, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est identique à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33 de la convention collective nationale. Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé en appliquant les lois et décrets en vigueur.

Si le salarié a 10 ans ou plus d'ancienneté dans la profession, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est identique à celui de l'indemnité de départ en retraite prévue au point 3.1 sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement en appliquant les lois et décrets en vigueur.

3.3. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

3.4. Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession

Principes de base : le salarié qui a terminé sa carrière dans la boulangerie-pâtisserie devra avoir travaillé pendant une durée de 2 ans dans la période de 5 ans précédant le départ en retraite. L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, AG2R Prévoyance n'intervenant qu'en qualité de gestionnaire.

L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ à la retraite est établie par le salarié qui doit indiquer ses périodes d'activité dans l'attestation fournie par AG2R Prévoyance.

Périodes validées pour la retraite et prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :
– services cotisés à AG2R Prévoyance et dans la profession ;
– services effectués dans des entreprises de la profession, disparues avant l'adhésion à AG2R Prévoyance ;
– périodes de guerre, mobilisation ;
– périodes de chômage indemnisés par Pôle emploi,
(pour les deux derniers points ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente ait été travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ;
– périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail intervenant pour des salariés en cours d'activité dans la profession (périodes supérieures à 2 mois : prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté).

4. Processus administratif

Au plus tard 2 mois avant son départ en retraite, le salarié complète l'attestation d'ancienneté fournie par AG2R Prévoyance.

Le salarié transmet cette attestation accompagnée du ou des certificats de travail et/ ou du dernier bulletin de salaire afférent à chacun de ses emplois, à son employeur pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

L'employeur détermine le montant de l'indemnité en fonction du salaire et de l'ancienneté dans la profession.

L'employeur adresse les documents transmis par le salarié et l'imprimé " Demande de prestations – indemnité de départ en retraite – personnel cadre et non-cadre " à AG2R Prévoyance.

Cette dernière vérifie le montant de l'indemnité, paie l'employeur et avertit le salarié du montant de l'indemnité.

L'employeur doit impérativement verser l'indemnité de départ en retraite, ainsi avancée par AG2R Prévoyance, au moment du départ en retraite.

En tout état de cause, la demande de prise en charge de l'indemnité doit être effectuée au plus tard dans les 2 ans qui suivent la rupture du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'une information sur ses droits à retraite auprès d'AG2R AGIRC-ARRCO, institution désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO des salariés de la profession.

Les agences conseil retraite (ex. Cicas) accompagnent également les futurs retraités dans la constitution de leur demande de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

5. Taux de cotisation

Le taux de cotisation de la garantie " Indemnité de départ à la retraite " fixé à 0,65 %, passe à 0,55 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale et est à la charge exclusive de l'employeur.

6. Organisme désigné

Les partenaires sociaux ont confié la gestion de cette garantie à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Le compte de résultats de la garantie « indemnité de départ à la retraite » sera examiné chaque année. Le taux indiqué au point 5 pourra être éventuellement modifié compte tenu de la situation financière du régime.

Le choix de l'organisme assureur gestionnaire sera réexaminé dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

ART. 35

Note : Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre paritaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale seront applicables par les entreprises de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1er janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :
– article 23, travail de nuit : date d'application plus 6 mois ;
– article 28, travail du dimanche : date d'application plus 12 mois ;
– article 35, retraite complémentaire : date d'application plus 12 mois ;
– article 24, frais professionnels : date d'application plus 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique - BO n°2017-37).

Conformément à l'accord du 22 janvier 1958 et à ses avenants, toutes les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont affiliées obligatoirement à l'UGRR Isica (régime Arrco) et à l'URGC (régime Agirc) pour leur personnel d'encadrement.

Taux de cotisations contractuels et assiette des cotisations

Régime Arrco : le taux de cotisation est de 8 % sur la tranche A des salaires (limité au plafond de la sécurité sociale).

Régime Agirc : le taux de cotisation est de 16,24 % sur les tranches B et C.

La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre une et quatre fois le plafond de la sécurité sociale. La tranche C désigne la partie du salaire comprise entre quatre et huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Taux d'appel

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) et de l'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc).

Répartition du taux

Arrco : la répartition du taux est de 50 % employeur et 50 % salarié.
Agirc :
– tranche B : la répartition du taux est de 62,07 % part employeur et 37,93 % part salarié ;
– tranche C : la répartition du taux est de 40 % part employeur et 60 % part salarié.

ART. 36

Les absences résultant de maladies ou d'accident ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident préviendra son employeur dans les 48 heures et justifiera de son état de santé dans les 3 jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

En cas de maladie, l'emploi est garanti au salarié ayant 2 années d'ancienneté pour une période de 6 mois sous réserve qu'aucune incapacité constatée par l'autorité médicale compétente ne l'empêche de tenir son emploi à son retour.

ART. 29

Les droits au congé annuel sont déterminés par 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 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La rémunération du congé annuel est de 9,03 % du montant des salaires bruts perçus du jour de la reprise du travail qui a suivi le retour des congés payés précédents au jour de départ au titre du congé de l'année en cours (1).

Les dates de congés doivent être communiquées au personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de la période ordinaire des vacances. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

L'indemnité de congé payé due au titre de la période pendant laquelle une salariée est en congé maternité est remboursée à l'employeur par le fonds de péréquation de la profession mentionné à l'article 37 bis de la convention collective nationale.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail (arrêté du 21 juin 1978, art. 1er).

NOTA
(1) Par lettre du 24 novembre 1992, les dispositions du paragraphe 9 de l'article 29 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART. 30 (1)

Considérant les conditions particulières de travail des salariés de la profession, les parties estiment que ceux-ci doivent bénéficier de 30 jours ouvrables de congé.

Constatant qu'actuellement la durée du congé est de 24 jours ouvrables, les parties décident que les salariés de la profession bénéficient par an de 6 jours ouvrables rémunérés de congé supplémentaire qui devront être pris entre le 15 janvier et le 1er mai.

Les salariés ayant moins de 1 année d'ancienneté bénéficieront d'un congé d'une durée équivalente à 1 jour par 2 mois de présence.

Si, exceptionnellement, ce congé complémentaire de 6 jours ouvrables n'est pas pris entre le 15 janvier et le 1er mai, le salarié recevra une indemnité compensatrice d'un montant équivalent en sus du salaire afférent aux 6 jours travaillés, sauf s'il existe un accord entre l'employeur et le salarié pour que ce congé complémentaire soit pris à une autre époque de l'année.

Ce congé complémentaire sera rémunéré, le salarié recevant une indemnité d'un montant de 1,92 % des salaires bruts perçus au cours de l'année civile précédente.

Le présent article par dérogation à l'article 3 entrera en vigueur le 15 janvier 1977.

NOTA
(1) Par lettre du 24 novembre 1992, les dispositions du paragraphe 5 de l'article 30 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART. 31

Les salariés bénéficient sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :
– mariage du salarié : 6 jours ;
– conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité : 6 jours ;
– naissance d'un enfant du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au foyer du salarié : 3 jours ;
– annonce de la survenue d'un handicap, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié : 5 jours ;
– mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
– décès d'un enfant du salarié : 14 jours ;
– congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié : 8 jours ;
– décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'une sœur ou d'un frère : 3 jours ;
– décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié ou d'un Pacs, et du congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km du domicile du salarié, cette distance correspondant au trajet aller par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Le congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié peut être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant et être fractionné dans des conditions prévues par décret. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Le coût de ce congé est partagé entre l'employeur et la sécurité sociale qui versent des indemnités journalières.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée :
– au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
– au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée.

ART. 32

En cas de licenciement ou de démission d'un salarié, la durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :

- si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté, la durée du préavis est d'une semaine réciproquement ;

- si le salarié a plus de 6 mois et moins de 2 années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié 1 mois de préavis, et le salarié doit à son employeur 2 semaines de préavis ;

- si le salarié a plus de 2 années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié 2 mois de préavis, et le salarié doit à son employeur 2 semaines de préavis.

Dans le cas de licenciement par l'employeur, le salarié aura droit, pour rechercher un nouvel emploi, à 2 heures libres par jour au cours de la dernière semaine de préavis.

Les 2 heures seront prises alternativement au choix de l'employeur et du salarié ; toutefois, un accord pourra intervenir permettant, entre autres, de grouper tout ou partie de ces heures.

Seules les heures utilisées seront rémunérées.

ART. 37 quinquies

Annulation par le Conseil d'État
Décision n° 357115 du 8 juillet 2016 du Conseil d'État statuant au contentieux.

ECLI : FR : CECHR : 2016 : 357115.20160708

Le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011 (NOR : ETST1135398A) est annulé en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales). Cette annulation prendra effet le 1er janvier 2017.

Les effets produits antérieurement au 1er janvier 2017 par le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 doivent être réputés définitifs, sous réserve des actions contentieuses mettant en cause des actes pris sur son fondement engagées avant le 17 décembre 2015.

Désignation

Dans un objectif de solidarité entre l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont organisé une mutualisation des risques au niveau professionnel. Cette mutualisation permet notamment de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et de garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération notamment, d'âge ou d'état de santé.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont désigné Isica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale.

Pour la garantie rente éducation, les partenaires sociaux ont désigné l'Ocirp (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. Isica Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques seront réexaminées par la commission nationale paritaire dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'un délai de 5 années à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Changement d'organisme assureur

Conformément à la législation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent avenant ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux, les rentes et indemnités en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

La revalorisation des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies aux articles 37,37 ter et 37 quater de la convention collective.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail. En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

(Dispositions de l'article 37 quinquies applicables au 01 janvier 2012).

ART. 37 sexies

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin 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 prévues :

- à l'article 37 ter « Décès et invalidité permanente et totale " ;

- à l'article 37 quater « Rente éducation (Ocirp) » ;

- à l'article 37.2 « Garantie incapacité de travail ».

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

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).

3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail 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, sans pouvoir excéder 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 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.

4. Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante des cotisations du régime fixées aux articles 37.2 pour la garantie incapacité de travail, 37 ter pour la garantie décès et 37 quater pour la garantie rente éducation.

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 sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

ART. 4

La présente convention pourra être dénoncée en tout ou en partie par l'une des parties signataires qui devra informer toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard 3 mois avant l'expiration de la convention.

ART. 5

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels et collectifs 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 nationale en vertu de l'autonomie juridique des échelons syndicaux ou locaux.

ART. 6

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 ou 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.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement des frais de déplacement d'un délégué de province par séance de commission paritaire nationale sur les bases suivantes :

- billet SNCF : aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;

- frais d'hôtel et de repas seront remboursés sur les bases retenues par l'ISICA pour la participation à ces assemblées générales.

De plus, pour compenser la perte de salaire subie par le salarié, il sera accordé à celui-ci par l'organisation nationale patronale une indemnité forfaitaire d'un montant correspondant au plafond de la sécurité sociale pour 1 journée.

ART. 7

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

Si cette commission est exclusivement départementale, elle ne pourra compter plus de 10 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.

La commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale est compétente pour :

- connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés ;

- conclure des accords paritaires départementaux ;

- interpréter les accords paritaires départementaux ;

- déterminer les conditions de mise en place du comité paritaire professionnel institué par l'article 6 de l'avenant n° 16 et examiner toute difficulté de fonctionnement de ce comité dont elle serait saisie ;

- régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application dans le département de la convention collective.

La commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale sera saisie par tout représentant des organisations de salariés ou d'employeurs adhérentes aux organisations signataires de la convention collective.

Cette saisie sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie la plus diligente.

Dans l'attente de l'installation du comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie artisanale institué par l'article 6 de l'avenant n° 16, la commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale a compétence pour connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties en différend.

La lettre de saisie devra exposer succinctement le différend.

La commission pourra convoquer les parties en différend.

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

ART. 40

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans leurs entreprises. Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail précisées notamment par le règlement sanitaire départemental. Le personnel de vente doit se présenter à son poste de travail dans une tenue propre et correcte. Si l'employeur impose à son personnel de vente le port d'une tenue vestimentaire d'un certain modèle, il doit assurer la fourniture de cette tenue.

ART. 1er

Note : Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre paritaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale seront applicables par les entreprises de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1er janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :
– article 23, travail de nuit : date d'application plus 6 mois ;
– article 28, travail du dimanche : date d'application plus 12 mois ;
– article 35, retraite complémentaire : date d'application plus 12 mois ;
– article 24, frais professionnels : date d'application plus 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique - BO n°2017-37).

Sont soumises à la présente convention collective les entreprises de métropole et de l'île de La Réunion dont l'activité principale consiste à fabriquer et vendre, essentiellement au consommateur final, du pain, de la viennoiserie et de la pâtisserie.

Ces entreprises sont constituées d'un ou de plusieurs établissements dont chacun répond au moins à 2 des critères suivants :

- fabrication de pain inférieure à 5 400 quintaux annuels ;

- effectif inférieur à 50 salariés ;

- vente directe au consommateur final constitue l'essentiel de l'activité commerciale de l'entreprise.

Ces entreprises ressortent notamment du code NAF 158C. Il s'agit notamment de boulangerie, de boulangerie-pâtisserie, de points de vente de pain dépendant d'une boulangerie ou d'une boulangerie-pâtisserie.

ART. 41

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en main propre, 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 ;

- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

ART. 2

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 3 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.

ART. 42

Après 1 an de présence dans l'entreprise, il est accordé aux salariés une prime de fin d'année.

Cette prime est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payée au plus tard le 15 janvier.

Le montant de cette prime est fixé en pourcentage du montant du salaire brut payé au salarié du 1er janvier au 31 décembre.

Ce pourcentage est fixé à :
– 2,40 % à partir du 1er janvier 1993 ;
– 2,88 % à partir du 1er janvier 1994 ;
– 3,36 % à partir du 1er janvier 1995 ;
– 3,84 % à partir du 1er janvier 1996 ;
– 4,25 % à partir du 1er janvier 2024 ;
– 4,50 % à partir du 1er janvier 2025 ;
– 4,75 % à partir du 1er janvier 2026 ;
– 5 % à partir du 1er janvier 2027.

Elle est versée proportionnellement au temps de présence pour les départs au service militaire, en préretraite, à la retraite et pour le licenciement économique en cours d'année.

Cette prime d'ancienneté est fixée à 3,84 %.

Les salariés embauchés suite à un licenciement pour motif économique recevront cette prime au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

Exceptionnellement les salariés qui ne sont pas occupés par l'entreprise le 31 décembre, soit parce qu'ils sont partis effectuer leurs obligations légales de service militaire en cours d'année, soit parce qu'ils ont fait l'objet d'un licenciement économique en cours d'année, soit parce qu'ils ont quitté volontairement ou non l'entreprise pour bénéficier de leurs droits à la retraite ou à une préretraite et qui, au moment de leur départ, avaient une année de présence dans l'entreprise, recevront cette prime dont le montant sera alors calculé à partir du montant du salaire brut payé au salarié du 1er janvier au moment de leur départ de l'entreprise.

L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature déjà accordés en fin d'année (par exemple : 13e mois partiel, étrennes...) dans certaines entreprises ou certains départements.

ART. 3

La présente convention a été signée à Paris le 19 mars 1976.

Elle entre en vigueur le 1er avril 1976 et est conclue pour une durée de 1 année renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Par dérogation au présent article, l'article 30 entrera en vigueur le 15 janvier 1977.

Par dérogation au présent article, l'article 37 entrera en vigueur le 1er juillet 1976.

ART. 43

La présente convention a été établie en nombre suffisant pour remise d'un exemplaire à chacune des parties contractantes.

La présente convention sera déposée au greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie patronale.

ART. 37 quater

En cas de décès du salarié, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au sens fiscal :
– une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'au 16e anniversaire et à 9 % jusqu'au 18e anniversaire ou 26e anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
– une rente viagère, s'il est reconnu invalide par la sécurité sociale ou par la Cotorep avant son 21e anniversaire.

De plus, pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 1 500 € par année.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 118 du 7 décembre 2017 à l'avenant n° 106 du 28 mai 2014 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

Montant de la cotisation

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,065 % du salaire brut plafonné à la tranche A réparti à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié.

Compte tenu du taux actuellement en vigueur de 0,065 % du salaire brut plafonné à la tranche A, la commission paritaire nationale a décidé que la cotisation patronale serait au taux de 0,043 % et que la cotisation salariale serait au taux de 0,022 %.

ART. 37 quinquies

Annulation par le Conseil d'État
Décision n° 357115 du 8 juillet 2016 du Conseil d'État statuant au contentieux.

ECLI : FR : CECHR : 2016 : 357115.20160708

Le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011 (NOR : ETST1135398A) est annulé en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales). Cette annulation prendra effet le 1er janvier 2017.

Les effets produits antérieurement au 1er janvier 2017 par le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 doivent être réputés définitifs, sous réserve des actions contentieuses mettant en cause des actes pris sur son fondement engagées avant le 17 décembre 2015.

Désignation

Dans un objectif de solidarité entre l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont organisé une mutualisation des risques au niveau professionnel. Cette mutualisation permet notamment de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et de garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération notamment, d'âge ou d'état de santé.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont désigné Isica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale.

Pour la garantie rente éducation, les partenaires sociaux ont désigné l'Ocirp (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. Isica Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques seront réexaminées par la commission nationale paritaire dans les 6 mois qui précédent l'expiration d'un délai de 5 années à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Changement d'organisme assureur

Conformément à la législation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent avenant ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux, les rentes et indemnités en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

La revalorisation des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies aux articles 37,37 ter et 37 quater de la convention collective.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail. En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

(Dispositions de l'article 37 quinquies applicables au 01 janvier 2012).

ART. 38 (1)

Les parties signataires reconnaissent l'importance essentielle de l'apprentissage qui est le mode de formation le plus susceptible de garantir la valeur professionnelle des futurs boulangers, pâtissiers et vendeuses.

Considérant les contraintes inhérentes à la profession, les parties déterminent ainsi qu'il suit le salaire des apprentis de la profession :

-premier semestre : 20 % du Smic ;

-deuxième semestre : 30 % du Smic ;

-troisième semestre : 40 % du Smic ;

-quatrième semestre : 50 % du Smic.

Conformément aux dispositions des articles L. 222-4 et R. 226-2 du code du travail, les apprentis âgés de 16 ans et plus peuvent travailler les jours de fêtes reconnus par la loi. Ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Si un de ces jours fériés est travaillé, le salaire perçu pour cette journée de travail sera doublé en application de l'article 27 de la convention collective.

(1) Par lettre du 24 novembre 1992, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 38 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART. 39

1. Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises de boulangerie-pâtisserie que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;

- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

La formation professionnelle est également une condition du renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises, ainsi que du développement des compétences des salariés et de leur évolution professionnelle.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- assurer des compétences et aptitudes techniques du personnel, nécessaires au bon exercice des métiers actuels de la boulangerie pâtisserie et à leur évolution ;

- promouvoir la connaissance du personnel sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;

- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;

- permettre le renforcement de la qualification des salariés les moins qualifiés, par des actions spécifiques ;

- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;

- favoriser les formations permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur et notamment celles sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle, et développer et promouvoir les formations qualifiantes ;

- développer la validation des acquis de l'expérience en vue de reconnaître les compétences des salariés, favoriser les évolutions professionnelles ou obtenir un diplôme, un titre ou une certification ;

- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;

- développer les aptitudes des personnels ayant des responsabilités d'encadrement ;

- développer la formation des personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou de tutorat ;

- contribuer au maintien dans l'emploi et/ ou l'évolution professionnelle des salariés expérimentés.

2. Axes prioritaires de la formation dans la branche

Les parties signataires déterminent des axes prioritaires de formation au niveau de la branche s'inscrivant dans le cadre des objectifs généraux susmentionnés.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au niveau de la branche les axes de formation suivants :

- techniques professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier ;

- hygiène, sécurité, qualité ;

- contexte réglementaire du secteur.

Sont également considérées comme prioritaires les actions de formation conduisant à l'obtention :

- d'une qualification professionnelle reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche (CPNE créée par l'avenant n° 74) ;

- d'un certificat de qualification professionnelle ;

- d'un diplôme, titre d'État.

Ces axes doivent permettre d'orienter la concertation pluriannuelle prévue par le présent accord.

3. Publics prioritaires pour l'accès à la formation dans la branche

Les parties signataires décident qu'il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;

- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;

- les travailleurs handicapés ;

- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;

- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une longue maladie ;

- les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;

- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle ;

- les salariés concernés par un changement d'emploi.

4. Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation.

Les actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation sont mises en oeuvre pendant le temps de travail. Elles peuvent être :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;

- des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;

- des actions de formation qui participent au développement des compétences.

5. Droit individuel à la formation (DIF)

Ce dispositif vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Le droit individuel à la formation peut permettre de réaliser des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois du secteur de la boulangerie-pâtisserie et leurs évolutions prévisibles. Il permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La mobilisation des 20 premières heures pourra intervenir, au titre du DIF, à partir du 7 mai 2005 pour les salariés (CDI à temps complet) ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à cette date.

La durée de ce droit peut être cumulée dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, la durée de ce droit individuel à la formation est calculée de la manière suivante :

- 10 heures par an et par salarié s'il effectue moins de 800 heures de travail effectif par an ;

- 20 heures par an et par salarié s'il effectue au moins 800 heures de travail effectif par an.

Ce droit peut être cumulé dans la limite de 120 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation dans les conditions prévues à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que le droit individuel à la formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

La mise en oeuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, ce dernier doit informer, par écrit, son employeur qu'il souhaite bénéficier d'une formation dans le cadre du DIF. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande du salarié. Dans le cas où, passé ce délai, aucune réponse n'a été formulée par l'employeur, le choix de l'action de formation est considéré comme accepté.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées à hauteur de 85 % pendant le temps de travail.

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au dispositif du DIF.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'Opca.

Le DIF acquis par le salarié dans une entreprise de boulangerie-pâtisserie peut être transféré par le salarié dans toute autre entreprise du même champ conventionnel. Ce transfert sera matérialisé lors de l'embauche par la remise au nouvel employeur par le salarié de l'attestation de ses droits acquis au DIF établie par son précédent employeur.

6. Professionnalisation

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;

- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

6.1. Période de professionnalisation

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre du plan de formation.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées à hauteur de 85 % pendant le temps de travail.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du plan de formation sont réalisées pendant le temps de travail.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNE ;

- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont définis par la CPNE de branche au vu notamment des axes prioritaires de la formation définis au point n° 2 du présent accord. Ces objectifs de professionnalisation sont mis à jour annuellement par la CPNE de la branche, notamment à partir des données issues de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

Ces périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités de la branche définies au point n° 2 du présent accord ;

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après :

-- un congé maternité ;

-- un congé parental ;

-- un accident du travail ou une maladie professionnelle de longue durée ;

- aux travailleurs handicapés.

La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'Opca dans la limite d'un montant horaire de 9,15 €. L'Opca pourra également rembourser les frais d'examen.

Ce montant pourra être modifié en fonction des données de l'Opca. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'Opca.

6.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

À ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;

- aux demandeurs d'emploi dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Pour l'ensemble des publics visés ci-dessus, le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification professionnelle établie par la CPNE. (1)

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée est un contrat de travail conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour les formations définis au point n° 2 du présent accord, ou pour les formations définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les contrats conclus pour une durée inférieure ou égale à 12 mois pourront être prolongés par accord écrit des parties sans que la durée totale de ces contrats n'excède 24 mois.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO désigné par les partenaires sociaux de la branche au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

Les décisions ultérieures sur les règles de prise en charge du contrat de professionnalisation sont déléguées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'Opca.

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;

- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Une évaluation du salarié permettant de définir les actions d'accompagnement et de formations adaptées au profil du bénéficiaire du contrat pourra être réalisée dans les 2 mois suivant la conclusion d'un contrat de professionnalisation et faire l'objet d'un avenant.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur éventuel.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant. Ces formations seront définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

1. Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- 55 % du Smic pour les jeunes de 16 à 20 ans révolus ;

- 70 % du Smic pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans révolus ;

- la rémunération la plus favorable entre 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans ;

2. Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- la rémunération la plus favorable entre 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

(1) Le troisième alinéa de l'article 6-2 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.

(Arrêté du 22 juillet 2013-art. 1

7. Développement de la fonction tutorale

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre les activités de plus de 3 salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

Lorsque le tuteur est l'employeur, il ne peut suivre l'activité de plus de 2 salariés.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission en fonction du nombre de salariés qu'il suit.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale soit une priorité de l'Opca. À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent que l'Opca assure une prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Une commission paritaire se tiendra au cours de l'année 2005 afin de déterminer les fonctions et le statut de ce tuteur.

8. Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation du secteur de la boulangerie-pâtisserie

Les partenaires sociaux ont convenu de dissoudre l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie, créé par avenant n° 76 du 14 février 2005, et d'adhérer à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

9. Concertation au niveau de la branche

Le présent accord réaffirme les bases d'une concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle et des compétences, ainsi qu'en matière de formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, elles se réunissent au moins tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

10. Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie

Les parties signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminantes pour leur intégration professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, elles décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise en ce qui concerne leur formation professionnelle.

11. Dispositions financières (1)

1. À compter du 1er janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant au moins 10 salariés versent :

- 0,2 % au Fongecif ;

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence à l'Opca pour les contrats et périodes de professionnalisation et le Dif ;

- la part, non directement utilisée, de la contribution de 0,9 % des salaires de l'année de référence due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue à l'Opca. Cette part ne peut être inférieure à 70 % du 0,9 %.

Les fonds collectés par l'Opca assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;

- les actions de formation réalisées dans le cadre du Dif ;

- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- la participation du secteur de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

2. À compter du 1er janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant moins de 10 salariés versent à l'Opca :

- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF ;

- la contribution due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue (soit 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005). Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 30 € HT, soit 35,88 € TTC pour 2004. Ce montant à partir de 2005 ne peut être inférieur à 50 € HT, soit 59,80 € TTC.

Les fonds collectés par l'Opca assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;

- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;

- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- la participation du secteur de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

(1) Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales sont abrogées par l' article 2 de l' accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.

NOTA

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales sont abrogées par l'article 2 de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.

ART. 37 ter

Bénéficiaires :

En cas de décès du salarié non cadre tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par le salarié assuré de la garantie décès. À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :
- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales ;
- aux ascendants du salarié par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux héritiers du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le bénéficiaire est le salarié lui-même.

Prestations :
En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, le montant du capital versé par l'organisme assureur au bénéficiaire est exprimé en pourcentage du salaire annuel, c'est-à-dire des rémunérations ayant donné lieu à cotisation au titre des 4 trimestres civils précédant immédiatement la date du décès ; ce pourcentage est fonction de la situation familiale du salarié décédé et est fixé comme suit :
- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge : 75 % ;
- marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire sans personne à charge : 100 % ;
- célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire ayant une personne à charge : 120 % ;
- célibataire, veuf, divorcé ou marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire, ayant plus d'une personne à charge, par personne à charge supplémentaire : 20 %.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à douze fois le Smic mensuel en vigueur au moment du décès.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des 4 trimestres visés au 1er alinéa du présent article, le salaire annuel est reconstitué.

En cas d'invalidité permanente et totale, il est versé au salarié, sous forme de 4 trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus. Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

Garantie double effet :

Si le conjoint décède, en même temps ou après le salarié et laisse un ou plusieurs enfants à charge, il est versé un capital dont le montant est égal à celui versé pour le premier décès.

Allocation frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

Cotisations :

Le taux de cotisation de la garantie décès/invalidité permanente et totale/allocation frais d'obsèques est fixé à 0,14 % du salaire brut plafonné à la tranche A.

La cotisation est répartie à raison de 60 % pour la part patronale et à 40 % pour la part salariale.

ART. 8

8.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise de la branche et de veiller au respect et à l'application de la présente convention collective et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de la réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

La CPPNI est constituée :
– d'un collège salarié composé des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
– *d'un collège employeur* (1).

Les membres du collège salarié de la CPPNI bénéficieront des dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale dans la limite de deux par organisation syndicale.

Missions de la CPPNI

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail ; base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :
– la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent ...) ;
– le repos quotidien ;
– les jours fériés ;
– les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;
– le compte épargne-temps.

4° Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale.

5° Elle propose et rédige des avenants à la présente convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés.

6° Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels.

7° Elle négocie toutes les dispositions de la convention collective nationale.

Fonctionnement de la CPPNI

Réunions. Périodicité

La commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courrier et par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 7 jours en cas exceptionnel.

La commission établira le calendrier des négociations de l'année civile à venir lors de sa dernière réunion de l'année civile en cours, en fixant les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales salariées ou employeur sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite en la forme recommandée avec avis de réception adressée à chacune des parties comportant les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

L'organisation matérielle des réunions (convocations, ordres du jour, documentation préparatoire, compte rendu des réunions, ...) est assurée par la CNBF.

Présidence

Elle est présidée par un représentant du collège « employeur ».

Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre de l'article 8.1 du présent article sont adressés par voie postale, accompagnés du Cerfa « Élections CSE », à CPPNI C/ o CNBF, 27, avenue d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16 ou par e-mail à l'adresse cppni@boulangerie.org après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès des parties.

Saisine de la CPPNI en matière d'interprétation et de conciliation

La CPPNI sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective. Cette saisine se fera en la forme recommandée avec avis de réception.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours ouvrables avant la date de celle-ci.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il pourra se faire remplacer pour ladite réunion.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, constatant la position de chacune des organisations participant à la commission, fera l'objet d'un document signé par les membres de la commission et sera adressé sans délai aux parties.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

8.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

(1) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

ART. 15 (1)

Dénoncé

NOTA
(1) Par lettre du 14 avril 1983 les dispositions des paragraphes 3 et 4 de l'article 13 et les articles 14 et 15 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART. 16

Dans le cas où l'une des parties estimerait qu'en raison d'une évolution exceptionnelle de sa situation économique il y a nécessité de réunir la commission paritaire afin de prendre paritairement les mesures nouvelles qui s'imposent, cette réunion devra se tenir au cours du mois qui suit la demande de cette réunion.

ART. 17

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est de 30 jours.

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

Si le salarié est toujours occupé dans l'entreprise après 5 jours de travail, il aura le droit dans l'hypothèse où une rupture intervient du fait de l'employeur avant qu'il ait effectué 1 mois de travail effectif à une indemnité de congés payés égale à celle perçue par un salarié engagé en qualité d'extra.

Il sera remis dès le début du travail à tout salarié engagé à l'essai une fiche d'embauche précisant le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai et le coefficient professionnel auquel le salarié est engagé.

ART. 18

Tout salarié régulièrement embauché, et qui vient pour travailler à l'heure convenue du début du travail, percevra, s'il se trouve décommandé à ce moment précis, une indemnité de 8 heures de salaire horaire minimum professionnel national dite indemnité de « chou blanc ».

ART. 11

Le salaire d'un ouvrier non rémunéré à l'heure sera divisé par le nombre d'heures de travail effectif et comparé au salaire horaire minimum correspondant à la catégorie professionnelle de l'ouvrier concerné, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Sous réserve de l'application de l'article 12, le salaire horaire théorique de base ainsi déterminé ne pourra être inférieur au salaire horaire minimum prévu pour la catégorie professionnelle de l'ouvrier concerné.

ART. 12

Les parties rappellent, qu'en application de l'article 6 du protocole d'accord du 13 mars 1974, les organisations patronales et ouvrières ont déterminé au plan départemental ou interdépartemental ou régional le délai au terme duquel devait être appliqué le salaire horaire minimum professionnel, ce délai ne pouvant excéder le 1er octobre 1976.

La présente convention collective ne peut permettre de faire échec au respect de ce délai d'application sans abattement du salaire horaire minimum professionnel.

Paiement au mois

La rémunération des salariés doit être, à partir du 1er octobre 1978, indépendante, pour un horaire effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

Le salaire minimal horaire doit être traduit en salaire minimal mensuel qui, pour un horaire hebdomadaire de 40 heures, sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 173,33.

Les rémunérations mensuelles effectives et, éventuellement, minimales, sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

ART. 13 (1)

Le salaire horaire minimum professionnel sera révisé chaque année au mois de décembre.

Le salaire résultant de cette révision sera appliqué à partir du 1er janvier suivant.

(1) Par lettre du 14 avril 1983, les dispositions des paragraphes 3 et 4 de l'article 13 et les articles 14 et 15 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART. 37 ter

Bénéficiaires :

En cas de décès du salarié non cadre tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par le salarié assuré de la garantie décès. À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :
- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales ;
- aux ascendants du salarié par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux héritiers du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le bénéficiaire est le salarié lui-même.

Prestations :
En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, le montant du capital versé par l'organisme assureur au bénéficiaire est exprimé en pourcentage du salaire annuel, c'est-à-dire des rémunérations ayant donné lieu à cotisation au titre des 4 trimestres civils précédant immédiatement la date du décès ; ce pourcentage est fonction de la situation familiale du salarié décédé et est fixé comme suit :
- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge : 75 % ;
- marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire sans personne à charge : 100 % ;
- célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire ayant une personne à charge : 120 % ;
- célibataire, veuf, divorcé ou marié, partenaire de Pacs ou concubin notoire, ayant plus d'une personne à charge, par personne à charge supplémentaire : 20 %.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à douze fois le Smic mensuel en vigueur au moment du décès.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des 4 trimestres visés au 1er alinéa du présent article, le salaire annuel est reconstitué.

En cas d'invalidité permanente et totale, il est versé au salarié, sous forme de 4 trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus. Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

Garantie double effet :

Si le conjoint décède, en même temps ou après le salarié et laisse un ou plusieurs enfants à charge, il est versé un capital dont le montant est égal à celui versé pour le premier décès.

Allocation frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

Cotisations :

Le taux de cotisation de la garantie décès/invalidité permanente et totale/allocation frais d'obsèques est fixé à 0,14 % du salaire brut plafonné à la tranche A.

La cotisation est répartie à raison de 60 % pour la part patronale et à 40 % pour la part salariale.

ART. 14 (1)

Dénoncé

NOTA

(1) Par lettre du 14 avril 1983 les dispositions des paragraphes 3 et 4 de l'article 13 et les articles 14 et 15 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART. 9

Le personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries est réparti en :

- personnel de fabrication ;

- personnel de vente ;

- personnel de services ;

- personnel d'encadrement.

La définition et les coefficients hiérarchiques des catégories professionnelles du personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries sont les suivants :

Personnel de fabrication

Coefficient 155

Personnel de fabrication sans CAP.

Personnel de fabrication titulaire du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou du CQP « Tourier ».

Coefficient 170

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou d'un CQP « Tourier » après 1 an au coefficient 160.

Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155.

Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.

Coefficient 175

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP et d'un CQP « Tourier ».

Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire.

Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie.

Coefficient 185

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie.

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.

Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 années au coefficient 175.

Coefficient 190

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie.

Ouvrier titulaire du BP après 2 années au coefficient 185.

Coefficient 195

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.

Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.

Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers.

Personnel de vente

Coefficient 155 :

- personnel de vente sans CAP.

Coefficient 160 :

- personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après un an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante.

Coefficient 165 :

- responsable d'un point de vente ;

- personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 170 :

- responsable d'un point de vente titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 175 :

- responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés.

Coefficient 180 :

- responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 185 :

- responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés.

Coefficient 190 :

- responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Personnel de services

Coefficient 155 :

- personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons.

Coefficient 160 :

- Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur.

Coefficient 170 :

- personnel administratif.

Personnel d'encadrement

Cadre 1 : assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et la vente et coordonne le travail de l'ensemble du personnel et à ce titre jouit d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail.

Cadre 2 : responsable d'entreprise qui assure la direction et la gestion de l'ensemble de l'entreprise et qui organise et supervise le travail de l'ensemble des salariés.

ART. 10 (1)

Les parties sont convenues de définir un salaire horaire minimum professionnel pour chaque catégorie professionnelle.

Le salaire horaire minimum professionnel est fixé en fonction du coefficient hiérarchique de chaque catégorie professionnelle par un avenant annexé à la présente convention.

Ce salaire horaire minimum professionnel est fixé ainsi qu'il suit.

1. Pour les coefficients 155 à 180, le salaire horaire minimum professionnel est fixé en appliquant la formule suivante :

$$S1 = Pn1 \times C + K1$$

Dans laquelle :
S1 est le salaire horaire minimum professionnel ;
Pn1 est la valeur monétaire du point retenue pour calculer le salaire horaire minimum professionnel.
Cette valeur monétaire Pn1 est calculée ainsi qu'il suit :

$$Pn1 = SHMP\ (180) - SHMP\ (155) / 180 - 155$$

SHMP (155) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 155.
SHMP (180) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 180.
C'est le coefficient hiérarchique de la catégorie professionnelle concernée.
K1 est la valeur monétaire d'une constante calculée ainsi qu'il suit :

$$K1 = SHMP\ (180) - (Pn1 \times 180)$$

Le salaire horaire minimum professionnel ainsi déterminé est garanti à tout salarié.

2. Pour les coefficients 185 à 240, le salaire horaire minimum professionnel est fixé en appliquant la formule suivante :

$$S2 = Pn2 \times C + K2$$

Dans laquelle :
S2 est le salaire horaire minimum professionnel ;
Pn2 est la valeur monétaire du point retenue pour calculer le salaire horaire minimum professionnel.
Cette valeur monétaire Pn2 est calculée ainsi qu'il suit :

$$Pn2 = SHMP\ (240) - SHMP\ (185) / 240 - 185$$

SHMP (185) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 185.
SHMP (240) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 240.
C'est le coefficient hiérarchique de la catégorie professionnelle concernée.
K2 est la valeur monétaire d'une constante calculée ainsi qu'il suit :

$$K2 = SHMP\ (240) - (Pn2 \times 240)$$

Le salaire horaire minimum professionnel ainsi déterminé est garanti à tout salarié.

Le salaire horaire minimum professionnel 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 et travail nocturne ;

- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;

- l'avantage en nature pain.

(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).

ART. 8

8.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise de la branche et de veiller au respect et à l'application de la présente convention collective et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de la réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

La CPPNI est constituée :
– d'un collège salarié composé des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
– *d'un collège employeur* (1).

Les membres du collège salarié de la CPPNI bénéficieront des dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale dans la limite de deux par organisation syndicale.

Missions de la CPPNI

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail ; base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :
– la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent ...) ;
– le repos quotidien ;
– les jours fériés ;
– les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;
– le compte épargne-temps.

4° Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale.

5° Elle propose et rédige des avenants à la présente convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés.

6° Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels.

7° Elle négocie toutes les dispositions de la convention collective nationale.

Fonctionnement de la CPPNI

Réunions. Périodicité

La commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courrier et par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 7 jours en cas exceptionnel.

La commission établira le calendrier des négociations de l'année civile à venir lors de sa dernière réunion de l'année civile en cours, en fixant les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales salariées ou employeur sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite en la forme recommandée avec avis de réception adressée à chacune des parties comportant les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

L'organisation matérielle des réunions (convocations, ordres du jour, documentation préparatoire, compte rendu des réunions, ...) est assurée par la CNBF.

Présidence

Elle est présidée par un représentant du collège « employeur ».

Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre de l'article 8.1 du présent article sont adressés par voie postale, accompagnés du Cerfa « Élections CSE », à CPPNI C/ o CNBF, 27, avenue d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16 ou par e-mail à l'adresse cppni@boulangerie.org après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès des parties.

Saisine de la CPPNI en matière d'interprétation et de conciliation

La CPPNI sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective. Cette saisine se fera en la forme recommandée avec avis de réception.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours ouvrables avant la date de celle-ci.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il pourra se faire remplacer pour ladite réunion.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, constatant la position de chacune des organisations participant à la commission, fera l'objet d'un document signé par les membres de la commission et sera adressé sans délai aux parties.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

8.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

(1) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 139 du 14 janvier 2026 relatif aux salaires

ART. 1er

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :
La valeur monétaire du point est fixée à 0,024800 €.
La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,566000 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :
La valeur monétaire du point est fixée à 0,023273 €.
La valeur monétaire de la constante est fixée à : 9,004480 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

ART. 2

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :
Coefficient 155 : 12,41 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 170 : 12,78 €.
Coefficient 175 : 12,91 €.
Coefficient 185 : 13,31 €.
Coefficient 190 : 13,43 €.
Coefficient 195 : 13,54 €.
Coefficient 240 : 14,59 €.

b) Pour le personnel de vente :
Coefficient 155 : 12,41 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 165 : 12,66 €.
Coefficient 170 : 12,78 €.
Coefficient 175 : 12,91 €.
Coefficient 180 : 13,03 €.
Coefficient 185 : 13,31 €.
Coefficient 190 : 13,43 €.

c) Pour le personnel de services :
Coefficient 155 : 12,41 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 170 : 12,78 €.

ART. 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 39 871 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 57 206 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

ART. 4

Le présent avenant n° 139 est applicable à compter du 1er janvier 2026.

ART. 5

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

ART.

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 1 du 25 juin 1987 relatif aux plans types de formation des contrats d'adaptation et de qualification

Source officielle Légifrance

ART.

Ces plans types de formation sont destinés à aider les artisans boulangers voulant conclure un contrat d'adaptation ou un contrat de qualification.

Ces plans reprennent l'ensemble des postes en boulangerie et en pâtisserie. Ils doivent, bien entendu, être adaptés par l'artisan boulanger en fonction des spécifités propres au poste de travail, des fabrications de l'entreprise et des connaissances personnelles du jeune.

Ainsi, la numérotation des postes n'est donnée qu'à titre indicatif, sans référence chronologique au déroulement de la formation proposée.

ART.

PROGRESSION DU TRAVAIL PRATIQUE

Tous les postes devront être occupés, les temps de rotation se feront par rapport :

- à l'importance du poste ;

- à l'adaptation du salarié au travail demandé ;

- aux résultats obtenus (en raison des exigences de l'entreprise, quantité et qualité des produits).

1er poste

Pesage et façonnage du pain français :

- manuel ;

- mécanique.

Pesage et façonnage des pains spéciaux réalisés dans l'entreprise.

Les points forts seront :

- apprécier l'aspect, la consistance, les qualités physiques de chaque pâte afin d'adopter la meilleure technique de boulage et de façonnage ;

- réaliser correctement les différents façonnages.

2e poste

Cuisson du pain français.

Cuisson des pains spéciaux.

Les points forts seront :

- apprécier l'état des pâtes en cours de fermentation ;

- apporter des modifications dans le diagramme de panification :

température, hygrométrie ;

- juger le degré de fermentation idéal pour la mise au four ;

- connaître la technique d'enfournement ;

- apprécier le degré de cuisson des pains.

3e poste

Pétrissage du pain français.

Les points forts seront :

- établir des fiches de commande ;

- établir des fiches de fabrication ;

- maîtriser la mise en condition des matières premières (température, dosages) ;

- adapter la consistance des pâtes ainsi que les temps de pétrissage par rapport à :

- la qualité de la farine ;

- la qualité du produit désiré ;

- apprécier la qualité du pâton en fin de pétrissage afin d'apporter les corrections nécessaires au diagramme de fabrication.

Le travail de boulangerie commence évidemment par le pétrissage.

Toutefois, les postes ont été volontairement inversés. Il n'est pas possible, en effet, de confier le pétrissage à un jeune dès le début de sa formation en raison de l'importance de cette étape par rapport au produit fini.

4e poste

Fabrication des pains spéciaux.

Les points forts seront :

- connaître les différentes recettes des pains les plus couramment fabriqués :

- pain de seigle ;

- pain complet ;

- pain de son ;

- pain brioché ;

- pain de mie ;

- pain viennois ;

- pain campagne ;

- pain régional ;

- maîtriser le pétrissage de chaque pâte ;

- suivre l'évolution des pâtes lors de la fermentation ;

- travail pâte morte ou pains décorés.

5e poste

Fabrication de la viennoiserie.

Les points forts seront :

- connaître les différentes recettes de :

- la pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, pains aux raisins) ;

- la pâte levée (brioche, pain au lait) ;

- produits régionaux ;

- effectuer les différents pétrissages, les différents façonnages ;

- suivre l'évolution des pâtes lors de la fermentation ;

- maîtriser la cuisson des différents produits.

6e poste

Travail des pâtes en fermentation contrôlée.

Connaître le fonctionnement et les réglages de l'appareil utilisé dans l'entreprise.

PROGRESSION EN TECHNOLOGIE

1° Approfondir les bases de l'hygiène et la sécurité :

- hygiène individuelle ;

- hygiène des locaux et du matériel ;

- hygiène des produits ;

- prévention des accidents.

2° Approfondir la connaissance des matières premières :

Principalement sur la farine :

- les propriétés physiques ;

- les qualités fermentatives ;

- les critères de qualité ;

- la levure ;

- les additifs ;

- les corps gras pour la viennoiserie.

3° Observer et analyser les problèmes et défauts des pâtes et des produits cuits ; à l'aide des connaissances technologiques, remédier soit en corrigeant les matières premières, soit en modifiant le diagramme de panification.

4° Connaissance de la vente :

- les méthodes ;

- les réglementations (hygiène) ;

- la présentation des produits.

ART.

PROGRESSION DU TRAVAIL PRATIQUE

Tous les postes devront être occupés, les temps de rotation se feront par rapport :

- à l'importance du poste ;

- à l'adaptation du salarié au travail demandé ;

- aux résultats obtenus (en raison des exigences de l'entreprise, quantité et qualité des produits).

1er poste : le tour

Confection des pâtes suivantes :

- brisée, à foncer, sablée, sucrée ;

- feuilletées ;

- levées (croissants, brioches, savarins, etc.).

2e poste : le four

Maîtrise de la fermentation des pâtes levées.

Cuisson de toute la pâtisserie.

Connaissance des températures de cuisson de chaque produit.

3e poste : les crèmes

Confectionner les crèmes suivantes :

- crème pâtissière ;

- crème d'amandes ;

- crème au beurre ;

- crème Chantilly ;

- crème anglaise ;

4e poste : au marbre ou aux petits gâteaux

Fabrication de :

- pâte à choux ;

- pâte à biscuits ;

- génoise ;

- pâte à cake ;

- les meringues ;

- pâte à succès ;

- pâte à progrès.

Montage et finition des petits gâteaux.

Fabrication des petits fours secs, glacés, salés.

5e poste : entremets

Fabrication des entremets.

Travail des décors.

6e poste : glacerie et chocolaterie

Préparation des crèmes, turbinage.

Moulage des glaces.

Démoulage et finition.

Mise au point des couvertures et connaissances des intérieurs.

PROGRESSION EN TECHNOLOGIE

1° Approfondir les connaissances des matières premières :

- la farine ;

- le sucre ;

- les oeufs ;

- le lait, la crème ;

- les matières grasses ;

- les fruits ;

- le chocolat.

2° Le matériel :

- le petit matériel ;

- le gros matériel.

3° Les réglementations (hygiène).

Connaissance de la vente.

ART.

PROGRESSION DES TRAVAUX PRATIQUES

Les 3 étapes

1° Les pains de consommation courante.

2° Les pains spéciaux.

3° Les produits de viennoiserie.

1re étape : les pains de consommation courante

Afin d'obtenir une approche rapide du métier, il est important d'être en contact avec la pâte et cela se fera par :

- le pesage manuel ;

- le pesage mécanique ;

- le façonnage manuel ;

- le façonnage mécanique.

Découverte du matériel utilisé en boulangerie.

Cuisson. - Les étapes de la mise au four :

- technique de la coupe des pâtons ;

- les différentes coupes ;

- l'enfournement proprement dit ;

- les temps de cuisson ;

- le défournement.

Le pétrissage :

- mise en condition des matières premières ;

- le principe du pétrissage ;

- les temps de pétrissage ;

- la consistance des pâtes ;

- réalisation d'une fiche de fabrication.

La fermentation :

- le principe ;

- les différentes étapes (le pointage, l'apprêt) ;

- le contrôle de l'évolution de la pâte au cours de la fermentation ;

- les facteurs influençant la fermentation.

2e étape : les pains spéciaux

Connaissance des recettes des :

- pains de campagne ;

- pains de seigle ;

- pains complets ;

- pains viennois ;

- pains gruau ;

- pains de mie ;

- pains régionaux.

Réalisation d'une fiche de fabrication :

- pétrissage ;

- pesage et façonnage manuel ;

- maîtrise de la fermentation ;

- cuisson ;

- pâte morte et pièces de décoration.

3e étape : les produits de viennoiserie

Connaissance des recettes de :

- la pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, pains aux raisins) ;

- la pâte levée (brioche, pain au lait).

Spécialité régionale.

Réalisation d'une fiche de fabrication :

- pétrissage ;

- pesage et façonnage ;

- maîtrise de la fermentation ;

- cuisson.

PROGRESSION EN TECHNOLOGIE

1° Hygiène et sécurité.

- hygiène individuelle ;

- hygiène des produits ;

- hygiène des locaux et du matériel ;

- sécurité ;

- précautions concernant le matériel.

2° Connaissance des matières premières.

Le blé :

- culture ;

- variétés ;

- les critères de qualité ;

- la transformation du blé en farine.

La farine :

- les types ;

- la composition ;

- détail de chaque composant ;

- les propriétés physiques ;

- les différentes qualités de farine.

Utilisation de l'eau en boulangerie.

Utilisation de la levure biologique.

Utilisation du sel.

Utilisation des additifs.

Utilisation du sucre, du lait, des oeufs, des corps gras.

3° Les étapes de la panification.

Mise en condition des matières premières.

La fermentation :

- principe ;

- évolution de la fermentation ;

- les étapes de la fermentation.

Le pétrissage :

- principe ;

- les différentes sortes de pâtes ;

- les buts de pétrissage.

La cuisson :

- technique de la coupe ;

- les temps de cuisson.

4° Les différentes méthodes de fabrication du pain français.

La méthode directe :

- pétrissage lent ;

- pétrissage amélioré ;

- pétrissage intensifié ;

La méthode indirecte :

- sur poolisch ;

- sur levain ;

- sur levain levure.

5° Evolution du pain après cuisson.

6° Les défauts des pâtes ; les altérations des pains.

7° La fermentation contrôlée ; la congélation.

8° Les matériels.

9° Organisation interne de l'entreprise.

ART.

PROGRESSION DU TRAVAIL PRATIQUE

1° a) Notions élémentaires d'hygiène :

- hygiène corporelle et vestimentaire ;

- hygiène des locaux ;

- hygiène du matériel ;

- hygiène des matières premières.

b) Découverte du petit matériel employé en pâtisserie.

b) Découverte du gros matériel employé en pâtisserie.

2° La confection des différents produits de pâtisserie.

Le diagramme de fabrication est composé pour l'ensemble de :

- l'étude de la recette ;

- la préparation de la recette ;

- la cuisson de la recette ;

- la finition de la recette.

Les pâtes :

- pâte brisée, pâte sucrée, pâte sablée ;

- pâte feuilletée ;

- pâte levée ;

- pâte à choux ;

- pâte à biscuit ;

- pâte à pain de Gènes ;

- pâte à cake.

Les crèmes :

- crème pâtissière ;

- crème au beurre ;

- crème chantilly ;

- crème d'amandes ;

- crème anglaise.

Les meringues :

- meringue ordinaire ;

- meringue italienne ;

- meringue suisse ;

- progrès, succès, etc.

Les entremets.

Les petits gâteaux.

Les petits fours.

La nougatine.

Les glaces.

Le chocolat.

3° La décoration :

- le décor au cornet ;

- le sucre coulé ;

- le sucre soufflé ;

- le sucre filé ;

- le sucre tiré.

PROGRESSION EN TECHNOLOGIE

1° Hygiène et prévention des accidents dans la profession.

2° Vocabulaire professionnel.

3° Etude des matières premières.

Produits de base :

- la farine ;

- le sucre ;

- le sel ;

- les levures ;

- la crème ;

- le lait ;

- le beurre ;

- les oeufs ;

- la margarine.

4° Autres matières premières :

- la fécule ;

- fruits frais ;

- fruits séchés ;

- fruits confits ;

- fruits secs ;

- les confitures ;

- les arômes ;

- les gélifiants ;

- le chocolat ;

- les pâtes d'amandes.

SECTION 4

Avenant : Loire-Atlantique - Accord du 26 janvier 1995 relatif au repos hebdomadaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le principe du repos dominical est affirmé.

ART. 2 Le respect des dispositions conventionnelles est rappelé.

ART. 3 Les boulangeries, boulangeries-pâtisseries et tout commerce spécialisé (croissanteries, viennoiseries, sandwicheries...) employant ou non des salariés, dans lesquels s'effectuent la vente, la distribution de pain ou de produits frais panifiés, seront fermés au public un jour par semaine qu'ils soient sédentaires ou forains, à poste fixe ou ambulant ainsi que leurs dépendances ou dépôts.

ART. 4 Pendant la journée de fermeture seront interdits :

- la vente de pain, de pâtisserie, glaces, chocolats, confiserie et viennoiserie ;

- la vente à domicile et le colportage de pain ;

- le dépôt de pain.

ART. 5 Les responsables des établissements visés par le présent accord doivent obligatoirement choisir un jour de fermeture dans la semaine après entente avec les chefs d'établissements voisins.

ART. 6 Le jour de fermeture au public fera l'objet d'un affichage à la vue du public dans chaque magasin, dépôt et point de vente de pain.

ART. 7 Les dispositions du présent accord sont applicables dans toutes les communes du département de Loire-Atlantique du 16 septembre d'une année au 14 juin de l'année suivante pour tenir compte de la saison estivale.

ART. 8 Pendant la période du 15 juin au 15 septembre, il sera donné chaque semaine un jour de repos d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives à chaque salarié, par roulement, s'il y a lieu.

ART. 9 Les parties demandent que le contenu du présent accord fasse l'objet d'un arrêté de M. le préfet et par suite l'abrogation de l'arrêté préfectoral du 17 mai 1971.

SECTION 5

Avenant : Calvados - Accord n° 2 du 2 mai 1996 relatif au travail des jours fériés ou de repos

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salariés bénéficient d'une majoration de salaire horaire de 7 F pour toute heure travaillée un lundi ou un jour férié, et ce, quel que soit le jour de fermeture habituel de l'établissement.

ART. 2

En cas de travail un jour férié, quel qu'il soit, les salariés perçoivent en sus de la rémunération de leur journée de travail (celle-ci incluant la majoration de 7 F/heure prévue à l'article 1er) une rémunération complémentaire égale à 1/6 du salaire hebdomadaire perçu comprenant les 20 % de majoration de travail du dimanche et les 25 % de majoration pour travail de nuit, et ce, quelle que soit la durée du travail effectuée ledit jour férié.

ART. 3

En cas de déplacement du jour de fermeture, déplacement prévu à l'article 2 du protocole d'accord n° 1 du 2 mai 1996, les salariés ainsi amenés à travailler leur jour habituel de repos bénéficieront d'une majoration de 10 % du salaire obtenu après les majorations prévues aux articles 1er et 2 du présent accord.

ART. 4

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler le dimanche après-midi, une demi-journée de repos supplémentaire lui sera accordée, à prendre, à sa convenance, soit consécutivement au repos principal, soit entre le lundi et le vendredi inclus.

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler uniquement le dimanche matin, le temps travaillé, le cas échéant, entre 12 et 13 heures donnera lieu à une récupération égale au double de ce temps.

ART. 5

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de même nature contenues dans l'accord du 9 juin 1993.

ART. 6

Les parties conviennent de demander à M. le ministre chargé du travail l'extension du présent accord à l'ensemble des boulangeries et boulangeries-pâtisseries du Calvados.

SECTION 6

Avenant : Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars 1996 relatif au régime de prévoyance Annexe II

Source officielle Légifrance

ART.

Bénéficie de la garantie :

a) L'ensemble du personnel (leur conjoint ou concubin) ainsi que leurs enfants (étudiants, chômeurs non indemnisés par les Assedic) jusqu'à 26 ans, ainsi que leurs enfants reconnus invalides avant l'âge de 21 ans, des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône régies par le code APE 15-8C.

b) Les salariés apprentis sous contrat, en boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône régies par le code APE 15-8C bénéficieront du contrat individuel.

Définition de la garantie

La garantie a pour objet le remboursement, en complément des prestations en nature servies par le régime général de base de la sécurité sociale, de tout ou partie des dépenses engagées par les bénéficiaires ainsi que le versement des prestations forfaitaires.

Détail des garanties

ACTE	PRESTATION
Consultations, visites	Remboursement de 2 tickets modérateurs
Auxiliaires médicaux, actes en K, radios, soins et prothèses dentaires, analyses, pharmacie, optique, orthopédie, accoustique, frais de transport terrestre, hospitalisation chirurgie médecine	Remboursement du ticket modérateur
Vaccins	Remboursement intégral
Naissance	600 F
Décès du salarié	4 500 F
Prothèses dentaires refusées	400 % du tarif de convention
Supplément prothèses dentaires acceptées	300 % du tarif de convention
Lit accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	Dans la limite de 30 jours par hospitalisation
Chambre particulière, médecine, repos, convalescence, chirurgie	Dans la limite de 30 jours par hospitalisation
Maternité	Prise en charge sur la base du tarif de responsabilité de la CNAM des cliniques conventionnées (jusqu'à 12 jours par hospitalisation)
Forfait hospitalier	Remboursement intégral et sans limite
Supplément optique : verres, montures ou lentilles acceptées par la CNAM	800 F par an et par personne
Supplément orthopédie, accoustique	3 500 F par an et par personne
Maison d'enfants à caractère sanitaire	Remboursement du ticket modérateur
Sanatorium	20 F par jour jusqu'à 7 mois
Cure thermale acceptée par la CNAM	Forfait 1 700 F par cure

Aide ménagère (limite d'âge 65 ans)	Jusqu'à 15 F de l'heure

Limite des prestations

En aucun cas, les prestations ne peuvent excéder le montant des frais à la charge du participant après les remboursements de toute nature auxquels il a droit.

Tiers payants pharmacies et laboratoires.

ART.

L'ISICA Prévoyance peut maintenir à titre individuel la couverture :

a) Aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail.

b) Aux personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

c) Les tarifs applicables aux personnes visées par les présents alinéas ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

SECTION 7

Avenant : Protocole d'accord du 6 octobre 1998 relatif à la situation sociale du personnel

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Le présent protocole d'accord a été négocié en vue de se substituer au protocole d'accord départemental du 2 juillet 1992 et à ses avenants.

Il a été discuté en commission mixte présidée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Bouches-du-Rhône, afin de garantir, dans toute la mesure du possible, le respect des règles juridiques permettant son extension par le ministère de l'emploi et de la solidarité.

ART. 8

Une indemnité forfaitaire sera octroyée au personnel de fabrication quel que soit le moyen de locomotion utilisé. Son montant est de 23,00 F par mois et par salarié.

ART. 9

Le taux horaire de base des salariés occupés le dimanche sera majoré de 20 %. Cette majoration sera calculée sur le nombre d'heures travaillées le dimanche.

ART. 18

Les dispositions du présent protocole d'accord départemental sont applicables à dater de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 10

Une majoration de 25 % du taux horaire de base sera versées aux salariés employés entre 20 heures et 5 heures du matin.

ART. 1er

Les parties signataires sont convenues de la nécessité de procéder à l'élaboration d'un protocole d'accord départemental pour les boulangeries et les boulangeries-pâtisseries artisanales relevant du code NAF 158 C et l'ensemble du personnel qui y est employé.

ART. 4

Application du livre II, chapitre III, sections 1, 2 et 3 du code du travail.

Les dates des congés annuels doivent être communiquées aux salariés et affichées dans l'entreprise au plus tard le 28 février de chaque année. Une lettre remise en main propre faite en double exemplaire et signée par l'employeur et le salarié, portant les dates du congé et la date à laquelle elle lui est remise, les confirmera.

Sauf cas de force majeure, les dates fixées ne peuvent être modifiées sans l'accord du salarié dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Un courrier recommandé avec accusé de réception confirmera cette modification.

ART. 15

La commission prévue par l'article 14 constituera la commission paritaire d'interprétation et de conciliation départementale avec les mêmes compétences que celles de la commission prévue par l'article 8 de la convention collective nationale mais limitées à l'application du présent accord.

Dans le cas où la commission départementale n'arriverait pas à se départager, il sera fait appel à la commission paritaire nationale.

ART. 5

5.1. Liste des jours fériés

Les jours fériés pour les boulangers, pâtissiers, personnel de vente sont les suivants.

1er janvier

Lundi de Pâques

1er Mai

8 Mai

Ascension

Noël

Lundi de Pentecôte

14 Juillet

15 août

1er novembre

11 Novembre

5.2. Paiement des jours fériés

5.2.1 Jours fériés travaillés.

1° Pour les salariés travaillant 6 jours par semaine :

Si la journée est travaillée, le salarié percevra en plus du salaire de cette journée une somme égale à 1/6 du salaire brut de la semaine précédente et 1/5 pour le 1er janvier et Noël.

2° Pour les salariés travaillant 5 jours par semaine :

Si la journée est travaillée, le salarié percevra en plus du salaire de cette journée une somme égale à 1/5 du salaire brut de la semaine précédente et 1/4 pour le 1er janvier et Noël.

Le salaire d'une semaine s'obtient en divisant le salaire mensuel brut par 4,33.

Pour le 1er Mai, il sera fait application, selon le cas, du 1° ou du 2° ci-dessus mais la rémunération de cette journée ne pourra pas être inférieure à celle résultant de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (paiement des heures effectuées avec une majoration de 100 %).

5.2.2 Jours fériés coïncidant avec les congés annuels.

Si le jour férié tombe pendant les congés annuels d'un salarié, son paiement sera calculé sur la base de 1/24 du montant brut des congés perçus si l'année de référence est complète ou sur la base de 1/6 du salaire de la semaine qui précède les congés si l'année de référence n'est pas complète pour ceux qui travaillent 6 jours par semaine.

Ce paiement sera calculé sur la base de 1/20 du montant brut des congés perçus si l'année de référence est complète ou sur la base de 1/5 du salaire de la semaine qui précède les congés si l'année de référence n'est pas complète pour ceux qui travaillent 5 jours par semaine.

En tout état de cause, conformément à la convention collective nationale, la période de ce congé sera prolongée de 1 jour, payé sur la base fixée par le présent paragraphe.

Le paiement prévu par les dispositions ci-dessus ne pourra pas être inférieur à celui résultant de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail relatif au montant de l'indemnité légale de congé.

5.2.3. Jours fériés non travaillés.

Les jours fériés non travaillés à l'initiative de l'employeur n'entraîneront aucune réduction de la rémunération conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

ART. 6

Une prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 3,84 % du salaire brut perçu entre le 1er janvier et le 31 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année d'un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, la prime sera payée au prorata.

Elle sera également payée au prorata de la durée de présence des intéressés au cours de l'année considérée dans tous les autres cas où ce paiement est prévu par l'article 42 de la convention collective nationale.

ART. 16

La dénonciation est assortie d'un préavis de 3 mois et doit être signifiée 3 mois avant la date anniversaire de la signature.

Après la fin du préavis, le présent protocole d'accord reste en application pendant une durée de 1 an, au cours de laquelle de nouvelles négociations doivent être ouvertes.

ART. 7

L'ensemble du personnel de fabrication et de vente, quelle que soit son ancienneté, a droit à un pain dit " restaurant " ou à 2 baguettes (par journée travaillée uniquement).

Dans le cas où le salarié ne prendrait pas tous les jours la quantité de pain prévue par le présent article, il ne pourra cumuler la quantité qui lui aurait été due, ni en demander le paiement.

L'équivalent du prix du pain pris par le salarié devra apparaître dans le montant brut porté sur le bulletin de salaire à la rubrique " avantages en nature " et être assujetti aux charges sociales.

Ce même montant apparaîtra en déduction du salaire net avec la mention " avantages en nature ".

ART. 17

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent protocole d'accord pour le département des Bouches-du-Rhône afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés par l'article 1er.

ART. 11

Le salaire doit être payé dans les 5 premiers jours du mois suivant et le bulletin de salaire délivré simultanément.

Le paiement du salaire est effectué une fois par mois.

Un acompte est versé le 15 du mois aux salariés qui en auront fait la demande, sans qu'il puisse être supérieur à la moitié du montant du mois précédent.

En cas de licenciement, le paiement du salaire et indemnités dues doit intervenir dans les 7 jours suivant la fin du préavis effectué ou non.

ART. 2

Les parties signataires du protocole d'accord départemental conviennent de se réunir dans l'avenir au minimum 2 fois par an pour étudier les possibilités d'améliorer la situation sociale du personnel.

Il sera possible de se réunir plusieurs fois selon les circonstances à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés signataires reconnues représentatives au plan national ou à l'initiative de l'une des organisations patronales signataires.

Toute modification ou amélioration du protocole d'accord départemental se fera par avenant.

ART. 12

Tous les avantages de la convention collective nationale non cités dans le présent protocole d'accord départemental restent applicables à l'ensemble des salariés des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône.

Le présent protocole ne peut en aucun cas réduire les avantages acquis antérieurement, individuellement ou collectivement dans les entreprises. Il est cependant entendu que les avantages accordés par le présent protocole ne peuvent se cumuler avec ceux déjà octroyés dans les mêmes domaines par accord ou usage d'entreprise.

ART. 3

3.1. Nombre et désignation

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-30 du code du travail, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord étant essentiellement des entreprises de moins de 11 salariés, il est convenu par les parties d'instituer des " délégués syndicaux de la profession ".

Ces délégués syndicaux seront désignés par les organisations syndicales salariales représentatives *au niveau national* (1) dans les entreprises occupant au moins 6 salariés. Ils devront, pour être valablement désignés, être salariés et exercer leur activité dans l'une des professions relevant du champ d'application du présent accord.

Ils devront avoir au minimum 2 ans d'ancienneté dans la profession dont 6 mois dans l'entreprise en sus des années d'ancienneté acquises lors d'éventuels contrats en alternance.

Le nombre des délégués syndicaux de la profession sera de 20 délégués. Ce nombre sera réparti à égalité entre les 5 organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (1). Toutefois, dans le cas où toutes les organisations syndicales ne désigneraient pas le nombre prévu, les mandats ainsi libérés pourront être utilisés par les autres organisations syndicales représentatives au niveau national, jusqu'à un maximum de 6 délégués. Cela sur la base d'un accord entre les organisations syndicales de salariés. Les organisations syndicales s'engagent à limiter le nombre des désignations de délégués syndicaux de telle sorte qu'aucune entreprise ne compte plus d'un délégué syndical dans son effectif.

Les délégués syndicaux de la profession bénéficieront de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail (2). Leur désignation sera notifiée à leur employeur par l'organisation syndicale au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception, et ce, conformément à l'article D. 412-1.

Chaque organisation syndicale enverra la liste de ses délégués de la profession à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et lui communiquera toutes les modifications qui pourraient intervenir ultérieurement.

3.2. Attributions et pouvoirs (3)

Outre les attributions traditionnelles des délégués syndicaux telles qu'elles sont prévues par le code du travail, les délégués syndicaux de la profession auront pour mission d'intervenir dans toute entreprise de la profession en cas de litige entre l'employeur et un ou plusieurs de ses salariés. Ils auront la possibilité de se déplacer à la demande du ou des salariés ou éventuellement de l'employeur. Le délégué syndical contactera l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser la participation du délégué syndical à l'entretien. Ils conviendront du lieu et de la date de l'entretien. En cas de désaccord sur le lieu, l'entretien se tiendra au siège de l'association paritaire.

3.3. Conditions d'exercice du mandat

Chaque délégué syndical de la profession disposera d'un crédit mensuel de 15 heures de délégation. Il utilisera ces heures conformément aux dispositions légales. Elles seront rémunérées conformément à ces mêmes dispositions.

3.4. Rémunération et indemnisation des délégués syndicaux de la profession

Les heures de délégation des délégués syndicaux de la profession seront payées par l'employeur de chaque délégué.

Les fonds nécessaires seront mutualisés par l'association visée à l'article 3 bis ci-après qui remboursera l'employeur du délégué syndical concerné sur production d'un justificatif cosigné par le délégué syndical.

Les frais de déplacement du délégué syndical lui seront directement payés par ladite association dans les conditions prévues par le règlement intérieur de cette association.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 11 octobre 2001, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 132-30 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2001, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 132-30 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2001, art. 1er).

ART. 13

Chaque signataire peut demander à tout moment la révision de certains articles.

Toute demande de révision doit être obligatoirement portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres signataires.

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

Une commission paritaire de 5 membres maximum de part et d'autre devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à 3 mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner, voire conclure éventuellement un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord, le présent protocole d'accord départemental reste applicable en l'état.

ART. 3 bis

Il sera créé une association paritaire chargée notamment de mutualiser les fonds destinés au remboursement des employeurs des délégués syndicaux de la profession ainsi qu'au remboursement des frais de déplacement de ces délégués.

La constitution du bureau de cette association et les modalités concrètes de gestion des fonds qu'elle recueillera font l'objet d'une annexe au présent accord.

ART. 14

Une commission professionnelle départementale sera mise en place selon les dispositions de la convention collective nationale (art. 7, 2e alinéa).

ART.

Préambule

Les organisations professionnelles départementales représentant la corporation souhaitent développer la négociation d'accords départementaux au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie.

C'est ainsi qu'au cours de l'année 2000, elles ont été amenées à négocier un avenant à l'accord départemental concernant notamment la mise en place de délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 6 salariés, avec maintien du salaire et indemnités de déplacements pour la prise des heures de délégation.

Afin de contribuer au développement de la profession et pour tenir compte des différentes structures de négociation en place au sein de la branche professionnelle au niveau départemental, il est apparu indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et notamment de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône et de leurs salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

Création d'une association paritaire

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire qui élira parmi ses membres un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier, issus les uns du collège employeurs, les autres du collège salariés, pour une durée de 1 année renouvelable.

Cette association a pour vocation de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation ainsi qu'à la promotion de la profession. Il est en effet indispensable de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution dynamique de la profession, notamment en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales, des garanties sociales adaptées et attractives.

Elle a également pour vocation de mutualiser les fonds destinés au paiement des heures de délégation des délégués syndicaux de la profession et au remboursement de leurs frais de déplacement.

Dans ce but, l'association paritaire recueille et gère les cotisations qui lui seront versées.

Article 2

Cotisations

Toutes les entreprises artisanales de la boulangerie et de la boulangerie-pâtiserie artisanale du département des Bouches-du-Rhône occupant des salariés versent une cotisation égale à 0,5 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est recouvrée par l'association mentionnée à l'article 1er de la présente annexe sise 80, allée Turcat-Méry, 13008 Marseille.

Article 3

Affectation du montant des sommes recueillies

Les sommes recueillies seront utilisées au remboursement des heures de délégation et des frais de déplacement des délégués syndicaux, prévus par l'article 3 de l'accord départemental du 6 octobre 1998 modifié par l'accord du 21 août 2000.

Les fonds collectés seront déposés sur un compte bancaire choisi par les parties. La gestion de ces fonds sera paritaire.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions qui précèdent constituent une annexe à l'accord du 21 août 2000. Elle entrera en vigueur dans les mêmes conditions et à la même date que ledit accord.

SECTION 8

Avenant : Accord du 19 janvier 2001 relatif à l'ARTT (Guyane)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord de branche vise les entreprises employeurs et salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, comptant au plus 20 salariés, ressortissant aux activités ci-après dénommées par référence à la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, et exerçant leurs activités sur le territoire de la Guyane française.

15.8 C. Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15.8 D. Pâtisserie.

15.8 K. Chocolaterie, confiserie.

ART. 10

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

ART. 2

L'accord prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension. A cette date, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord de branche et qui le souhaite pourra décider d'appliquer le présent accord. Pour toutes les entreprises souhaitant bénéficier de l'application du présent accord, 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 prise d'effet. Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine, ou à partir d'un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, conformément aux dispositions de l'article L. 212-1-1 du code du travail.

Après option d'une modalité, l'employeur ne pourra décider de la modifier avant une période minimale d'une année d'application effective. Cette modification s'effectuera en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, et fera l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

Mais la mise en oeuvre du présent accord dans les entreprises qui souhaitent réduire le temps de travail et bénéficier du dispositif d'aides incitatives prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et des allégements sur les bas et moyens salaires institués par la loi du 19 janvier 2000 est soumise au respect des deux conditions suivantes (1) :

-engagement de l'entreprise de réduire le temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne annuelle et d'augmenter d'au moins 6 % le nombre des emplois ou en préserver 6 % en cas de difficultés économiques, l'effectif étant calculé selon les modalités légales et réglementaires ;

-remplir une déclaration et la déposer à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane avec l'accord de branche pour ce qui concerne l'accès aux aides incitatives, et adresser à l'URSSAF un imprimé type prévu pour le bénéfice des allégements sur les bas et moyens salaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre d'emplois préservés dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

ART. 11

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

ART. 3

Les entreprises comptant au plus 20 salariés qui le souhaitent peuvent choisir l'une des modalités suivantes :

Modalité 1 (1)

L'entreprise décide que l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures hebdomadaires. La répartition de cette durée du travail se fera dans le cadre de la semaine.

Modalité 1 bis

L'entreprise décide de réduire progressivement la durée hebdomadaire de l'horaire collectif en diminuant cet horaire chaque année pour atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures au 1er janvier 2002.

Ainsi :

- l'horaire collectif hebdomadaire sera de 36 heures en 2001 ;

- l'horaire collectif hebdomadaire sera de 35 heures en 2002.

Modalité 2

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures (2).

L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos équivalent sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 2 semaines à 39 heures, 1 journée de repos compensatoire lui est accordée.

Quand le salarié travaille 4 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

Modalité 2 bis

L'entreprise opte pour un régime de réduction progressive du temps de travail défini comme suit :

1. En 2001 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 36 heures.

L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 36 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 5 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

2. En 2002 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés (2).

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 2 semaines à 39 heures, 1 journée de repos compensatoire lui est accordée.

Quand le salarié travaille 4 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

Application des modalités 2 ou 2 bis

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par ces modalités 2 ou 2 bis fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle telle que définie par l'article 5 du présent accord.

La période de référence afférente à la prise des jours de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Les jours de repos sont répartis sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, la moitié du nombre de jours de repos acquis ainsi par le salarié est prise à une période fixée par l'employeur avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires. L'autre moitié du nombre de jours de repos acquis par le salarié est laissée au choix du salarié bénéficiaire qui doit en informer l'employeur avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 12 semaines maximum et communiquées par l'employeur au début de la période de référence.

La prise en une seule fois de ces jours de repos ne pourra excéder 6 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de repos ne pourront être accolés ni au congé annuel ni à un jour férié chômé dans l'entreprise.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos acquis par le salarié dans le cadre des modalités 2 ou 2 bis du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante (3).

(1) Modalité étendue sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail en vertu duquel le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 35 heures consécutives (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui subordonne le bénéfice de l'allégement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale à la fixation de la durée collective de travail soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II du code du travail qui stipule que les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et, en tout état de cause, d'un plafond annuel de 1 600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code. Il est également étendu sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif au bénéfice de l'allégement des cotisations sociales (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

ART. 4

Il est rappelé que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART. 7

Les dispositions du présent article sont prises en application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

Volet offensif

L'entreprise souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engage à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de son effectif, dans les 12 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée en application du paragraphe précédent.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Les salariés concernés ne seront donc pas comptés dans le nombre de salariés retenu pour déterminer l'effectif qui doit être augmenté de 6 % par la création d'emplois.

Les entreprises comptant au plus 10 salariés peuvent satisfaire entièrement à l'obligation d'embauche prévue par la loi du 13 juin 1998 pour bénéficier de l'aide financière de l'Etat par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel (1).

Volet défensif (2)

Les entreprises connaissant des difficultés économiques ou procédant à une réorganisation afin de préserver leur compétitivité au sein de leur secteur d'activité et qui sera susceptible de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV, alinéa 2, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée relative à l'obligation d'embauche (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre d'emplois préservés dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

ART. 8

Une commission paritaire régionale établira chaque année un bilan de l'application du présent accord.

Pour permettre la réalisation de ce bilan d'application, les entreprises informent la commission paritaire régionale de leur décision d'appliquer l'accord collectif régional ainsi que les modalités d'application qu'elles ont choisies.

Cette commission paritaire régionale, composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires du présent accord, établira chaque année un suivi et un bilan de l'application du présent accord.

ART.

Le présent accord collectif régional est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche professionnelle de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord collectif régional de branche directement applicable à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord, sans obligation pour celles-ci d'avoir à négocier un accord d'entreprise.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. La demande de dénonciation devra être accompagnée d'une nouvelle proposition d'accord.

ART. 5

1. Les entreprises ayant décidé de mettre en oeuvre les modalités 1 ou 2 maintiennent le salaire brut mensuel de base.

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 11,43 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

2. Les entreprises ayant décidé de mettre en oeuvre les modalités 1 bis ou 2 bis maintiennent le salaire brut mensuel de base dans les conditions suivantes :

En 2001 :

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 156 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 8,33 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

En 2002 :

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,86 % (1).

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

3. Au 1er janvier 2002, dans les entreprises qui auront décidé de ne pas entrer dans le présent accord, les salaires augmenteront de 11,43 % par rapport au salaire en vigueur le premier jour du mois de la signature du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

ART. 5 BIS

Les signataires du présent accord s'engagent à négocier la grille des salaires 2 ans après la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 6

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement.

La mise en place du temps partiel doit se faire conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour tous les contrats à temps partiel, l'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures.

Pour les contrats de travail à temps partiel d'au moins 18 heures, il ne peut y avoir plus d'une coupure par journée de travail. Cette coupure ne peut excéder 5 heures (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui fixe, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les contreparties spécifiques à toute coupure supérieure à deux heures ou à plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée s'agissant des contrats de travail à temps partiel inférieurs à dix-huit heures (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

SECTION 9

Avenant : Modification des classifications et salaires Avenant n° 66 du 23 décembre 2002

Source officielle Légifrance

ART. 1

A compter du 1er janvier 2003, les dispositions de l'article 9 de la convention collective nationale intitulé " Classification " sont supprimées et remplacées par :

Article 9

Classification

(voir cet article)

ART. 2

A compter du 1er janvier 2003, les dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale intitulé : " Salaire horaire minimum professionnel ", sont supprimées et remplacées par :

Article 10

Salaire horaire minimum professionnel

(voir cet article)

ART. 3

(voir les salaires)

ART. 4

(voir les salaires)

Fait à Paris, le 23 décembre 2002.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 67 du 22 mai 2003 relatif aux indemnités de licenciement

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 67 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention collective ».

Article 1er

Les dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale intitulé « Indemnité de licenciement » sont supprimées et remplacées par :

Article 33. Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de la faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article D. 351-2 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé en appliquant les lois et décrets en vigueur.

Le salarié âgé d'au moins 55 ans, licencié suite à inaptitude médicalement constatée, percevra en complément de l'indemnité de licenciement prévue par les lois et décrets en vigueur, une indemnité complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre l'indemnité théorique de départ à la retraite prévue par l'article 34, de la convention collective nationale et son indemnité de licenciement. Si pour des raisons médicales, le ou la salarié(e) a été contraint(e) de travailler à temps partiel avant son licenciement, le salaire à prendre en compte pour calculer cette indemnité complémentaire sera calculé sur un temps plein.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2003.

Fait à Paris, le 22 mai 2003.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 77 du 31 mai 2005 relatif au CQP « Vendeur(euse) conseil en boulangerie-pâtisserie »

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 77 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

ART. 1er

Les parties signataires décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé « Vendeur(euse) conseil en boulangerie-pâtisserie » qui est défini par :

- un référentiel métier (annexé au présent accord) ;

- un référentiel de certification (annexé au présent accord) ;

- des conditions de mise en oeuvre de la formation (annexé au présent accord).

ART. 2

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser cette qualification et ont modifié en conséquence la grille des classifications du personnel de vente.

Les dispositions de l'article 9 de la convention collective concernant le personnel de vente sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

ART.

La formation se fera conjointement par :

- une formation théorique sous forme de cours à distance assortie de tests permettant de vérifier que le candidat a bien assimilé les données essentielles du référentiel découpés en modules thématiques. Les corrections sont assurées par un tuteur.

- des journées de stage en centre de formation pour traiter l'aspect pratique du métier (vitrine, décoration, emballage, présentation de confiseries...).

Durée de la formation

184 heures réparties sur 9 mois (35 semaines).

- l'apprentissage à distance s'effectuera sur 35 semaines. Il représente 132 heures de formation à domicile.

- la formation pratique prévoit 8 journées de stage en centre :

- 1 jour (5 heures) de formation à l'utilisation de cours à distance ;

- 6 jours (42 heures) de formation pratique répartis sur les 9 mois ;

- 1 jour (5 heures) d'examen-bilan.

D'autres types de mises en oeuvre peuvent être acceptées si l'ensemble du référentiel est respecté (internet...).

Public éligible

Le dispositif s'adresse aux catégories de publics suivantes :

- aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- aux salariés de la branche dans le cadre des actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'employeur ;

- aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;

- aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

Jury d'examen

Les certificats, établis à l'en-tête de la CPNEFP, sont délivrés par un jury composé :

- de 2 représentants des employeurs désignés par la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBFP) ;

- de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés.

Seules peuvent être désignées des personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans.

Afin de délivrer les certificats à l'issue de formation organisée au niveau des régions, un jury pourra être constitué au niveau régional.

Il sera composé de 2 représentants employeurs dont l'un des membres est désigné par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française sur proposition de la fédération régionale de la boulangerie concernée et l'autre membre est la déléguée régionale des boulangères, ou sa représentante, et de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés choisis en fonction de leur proximité avec le lieu d'examen sur une liste établie par les organisations syndicales de salariés.

Méthode d'évaluation et notation

1. Un suivi régulier

Le candidat envoie chaque semaine les exercices portant sur l'unité étudiée. Certains exercices et tests ne sont qu'une vérification des acquis et un corrigé type sera retourné au candidat.

D'autres exercices demandent de la réflexion ou un effort de synthèse. Ils seront notés par le correcteur et renvoyés au candidat avec les appréciations et les explications nécessaires. Le total des notes obtenues sera sur 20 et affecté d'un coefficient 1.

2. Une évaluation du tuteur/employeur : à l'aide d'une liste de critères d'appréciation, le tuteur/employeur sera à même de donner une note sur 10 affectée d'un coefficient 1

3. Un examen

a) Une mise en situation : sketch : 15 minutes

Le candidat devra préparer en 5 minutes le discours qu'il tiendra dans un sketch de vente ; le cas particulier proposé étant tiré au sort par le candidat.

10 minutes seront ensuite consacrées à l'exercice proprement dit, la formatrice jouant le rôle de la cliente.

Épreuve pratique : 20 minutes.

À partir du matériel fourni, le candidat devra réaliser des exercices d'emballages et de décors.

La mise en situation (sketch et épreuve pratique) est notée sur 20.

Cette note est affectée d'un coefficient 2.

b) Une évaluation des connaissances : épreuve orale : 15 minutes.

Le jury posera des questions visant à tester les connaissances des produits, de la réglementation, des règles d'hygiène et de sécurité. Note sur 20.

Épreuve écrite : 1 heure.

Les sujets de l'épreuve écrite portent sur des thèmes de connaissances générales : mathématiques, français, diététique, hygiène et sécurité. Note sur 20.

La moyenne des 2 notes sur 20 sera affectée d'un coefficient 2.

Seront également pris en considération les comportements, attitudes et aisance du candidat.

La notation se fera comme suit :

Note sur 20, coefficient 1 : suivi du programme théorique.

Note sur 10, coefficient 1 : évaluation du tuteur/employeur.

Note sur 20, coefficient 2 : mise en situation lors de l'examen final.

Note sur 20, coefficient 2 : connaissances des produits et du métier évaluées lors de l'examen final.

Total : 110.

La note moyenne de 10 sur 20 permettra de valider l'obtention du CQP « Vendeur (euse) conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Une note inférieure à 10 sur 20 donnera droit à une attestation de participation.

Habilitation des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en oeuvre la formation conduisant au CQP doit en faire la demande à la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBPF). S'appuyant sur l'expertise de l'Institut national de la boulangerie-pâtisserie française (INBP), la CNBPF s'assure que le demandeur offre les garanties nécessaires au bon déroulement et à la qualité de la formation et qu'il s'engage à respecter les prescriptions du référentiel.

La CNBPF fournit annuellement à la CPNEFP un état des demandes et des réponses qui ont été apportées.

ART. 3

Un suivi de cette formation est soumis chaque année à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

ART. 4

Conformément à l'article R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

ART.

1. Le poste

Emploi : vendeur(euse) conseil en boulangerie pâtisserie.

Lieu : la boutique.

Position dans la hiérarchie : responsable adjoint.

2. La mission

Assurer la commercialisation des produits et un réassort régulier, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité, conseiller au mieux la clientèle en fonction de ses goûts, lui fournir toutes les informations nécessaires sur les produits et l'inciter à acheter.

Être capable de prendre la responsabilité d'un point de vente.

3. Les activités permanentes

a) Connaissance des produits :

- connaître les produits fabriqués par le boulanger et le pâtissier ;

- avoir assisté à la fabrication des principaux produits ;

- connaître les ingrédients entrant dans la composition des produits ;

- connaître les apports nutritionnels ;

- connaître la façon de conserver ces produits (lieu de stockage, température) ;

- connaître le temps de conservation de ces mêmes produits ;

- connaître les risques liés à l'alimentation (obésité, cholestérol...) ;

- connaître les risques liés à la mauvaise conservation des produits ;

- savoir lire une étiquette sur un produit emballé (composition, DLC, DLUO...) ;

- connaître les principaux produits allergisants pouvant entrer dans la composition des fabrications ;

- connaître les défauts éventuels d'un produit frais et l'origine de ces défauts ;

- savoir rédiger une étiquette pour un produit donné.

b) Mise en place des produits :

Prendre les consignes auprès de son supérieur hiérarchique.

Produits frais :

- mise en rayon des produits selon le plan défini par le supérieur hiérarchique (viennoiserie, pain, pâtisserie) ;

- respecter les règles d'hygiène lors de la mise en vente ;

- veiller à l'étiquetage correct de tous les produits ;

- réassortir les différents rayons en fonction des besoins ;

- veiller à la rotation correcte des produits frais dans les rayons ;

- gérer les produits proches de la limite de vente selon les consignes ;

- signaler à la fabrication la diminution ou la rupture de stock en produits frais ;

- veiller à retirer de la vente les produits frais dont la limite de vente est dépassée.

Autres produits :

- mise en rayon et réassort des rayons ;

- veiller à l'étiquetage correct ;

- veiller à la bonne présentation des produits (facing, harmonie...) ;

- veiller au non-dépassement des dates limites de vente.

c) La vente :

- prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique ;

- être au courant des actions publicitaires ou promotionnelles ;

- connaître l'environnement commercial ;

- accueillir le client ;

- rechercher les besoins du client ;

- proposer le ou les produits correspondant aux attentes du client ;

- proposer des produits de substitution en cas de nécessité ;

- proposer des produits complémentaires ;

- proposer des produits supplémentaires ;

- peser (si besoin est) et servir le client ;

- s'assurer du respect des règles de sécurité (tranchage, cuisson...) ;

- conclure la vente ;

- faire un emballage « cadeau » si besoin est ;

- proposer des services (livraison...) ;

- prendre des commandes précises (détails, coordonnées du client) ;

- gérer les commandes spécifiques (produits non disponibles) ;

- établir un devis.

d) L'encaissement et la tenue de la caisse :

- prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique ;

- récapituler les différents montants de la vente ;

- encaisser le paiement (espèces, chèque, carte bancaire, Moneo...) ;

- encaisser un acompte ;

- suivre la procédure définie pour les montants importants (identité pour chèque, grosses coupures...) ;

- prendre congé du client ;

- faire le total d'encaisses selon les consignes (mi-journée, fin de journée) ;

- tenir une comptabilité du nombre de clients servis ;

- remplir un bordereau de versement en banque ;

- rechercher les erreurs de caisse éventuelles ;

- gérer les réclamations des clients sur le rendu de monnaie.

e) Rangement et nettoyage :

- prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique ;

- ranger les produits frais dans les lieux de conservation idoines ;

- éviter les risques de contamination ;

- ranger les réserves et en faciliter l'accès ;

- veiller à ce que la circulation (personnel, clientèle) ne soit pas entravée par des objets de quelque nature ;

- ranger de façon pratique, dans la boutique, les emballages et le matériel y afférent ;

- nettoyer et désinfecter le matériel de service ;

- nettoyer et désinfecter les vitrines et les éléments de présentation des produits ;

- nettoyer et désinfecter les équipements spécifiques (congélateur, réfrigérateur) ;

- nettoyer le sol en toute sécurité ;

- nettoyer les espaces privés (toilettes, vestiaires, réserves...) ;

- veiller à avoir une parfaite hygiène personnelle ;

- nettoyer les caisses enregistreuses, les balances, les trancheuses, le matériel de cuisson ou de réchauffage ;

- nettoyer les grilles à pain ;

- nettoyer les vitres si besoin est ;

- ranger les produits de nettoyage ;

- sortir les poubelles.

f) Gestion des livraisons :

- prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique ;

- s'assurer du destinataire de la livraison ;

- contrôler la correspondance bon de commande et marchandise livrée ;

- contrôler le bon état des marchandises livrées ;

- signer le bon de livraison si autorisation du supérieur hiérarchique ;

- entreposer les marchandises dans les locaux *ad hoc* ;

- ranger les marchandises en fonction de leur date limite de vente ;

- ranger les marchandises de façon sécurisée ;

- noter les entrées de marchandises pour inventaire permanent.

g) Gestion des dysfonctionnements

Connaître ou avoir facilement accès aux numéros de téléphone de services d'urgence et des services de dépannage.

Panne électrique :

- alerter le supérieur hiérarchique en cas de dysfonctionnement ou panne d'un matériel ;

- mettre hors d'usage un matériel défectueux en attendant la réparation ;

- vérifier les températures des réfrigérateurs et congélateurs ;

- alerter le service de dépannage concerné en cas d'absence du supérieur hiérarchique, selon les consignes.

Risque alimentaire :

- procéder à l'inventaire des produits dont la date de péremption est atteinte ;

- enlever ces produits de la vente ;

- se conformer aux consignes de la direction quant à leur destination ;

- procéder à l'inventaire des produits détériorés ou dangereux pour la consommation (panne électrique prolongée, contamination...) ;

- procéder à l'élimination des produits détériorés ;

- nettoyer et désinfecter les matériels concernés ;

Non-conformité des températures :

- alerter le supérieur hiérarchique de la non-conformité des températures de stockage (armoires frigorifiques, congélateurs, vitrines) ;

- avertir le supérieur hiérarchique de la non-conformité des températures des produits entrants (livraison de glaces...) ;

Non-conformité des livraisons :

- alerter le supérieur hiérarchique ;

- refuser de signer un bon en cas de non-conformité.

Incendie :

- alerter les pompiers ;

- avertir le responsable ;

- utiliser l'extincteur ;

- faire évacuer les clients et le personnel dans le respect des consignes.

Blessure ou chute :

- alerter le supérieur hiérarchique ;

- procurer les soins nécessaires en cas de blessure superficielle ;

- avertir le service spécialisé (Samu) en cas d'urgence.

Vol à l'étalage :

- alerter le supérieur hiérarchique ;

- appeler la police.

Braquage du magasin :

- alerter le supérieur hiérarchique ;

- avertir la police.

h) Gestion des relations humaines :

- recevoir les consignes du supérieur hiérarchique ;

- savoir répondre au téléphone ;

- adapter son discours à la clientèle servie ;

- transmettre les demandes et suggestions de la clientèle au supérieur hiérarchique ;

- faire appliquer les consignes par l'équipe de vente ;

- faire respecter les règles de sécurité et d'hygiène par l'équipe de vente ;

- transmettre correctement et dans les délais les commandes des clients à la fabrication ;

- s'assurer que le produit fabriqué correspond à ce qui a été demandé ;

- faire procéder aux rectifications éventuelles par les responsables de la fabrication (fournil, laboratoire) ;

- informer l'équipe de vente (nouveautés, promotion...) ;

- savoir motiver son équipe de vente ;

- savoir désamorcer une situation de conflit au sein de l'équipe ;

- savoir gérer une situation de conflit avec un client (agressivité, réclamation...).

4. Les activités occasionnelles

- être tuteur d'un personnel en apprentissage ;

- faire l'inventaire des produits ;

- vérifier les stocks de produits ;

- vérifier le stock d'emballages et autres fournitures ;

- vérifier l'état du petit matériel (pinces, pelles, plateaux...) ;

- vérifier le stock des produits de nettoyage ;

- remplacer le supérieur hiérarchique ;

- faire un dépôt d'espèces et de chèques en banque ;

- participer au nettoyage complet du magasin une fois par an ;

- faire une vitrine ou une présentation harmonieuse ;

- présenter des bonbons ou chocolats (boîte, ballotin...) ;

- installer le matériel promotionnel ;

- présenter les produits en promotion.

5. Les moyens utilisés

a) Les moyens techniques :

- vitrines ;

- vitrines réfrigérées ;

- réfrigérateurs ;

- congélateurs ;

- balance ;

- matériel de cuisson ;

- étagères ;

- échelles (pâtisserie) ;

- paniers à pain ;

- thermomètres ;

- étiquettes, porte-étiquettes ;

- petit matériel de service ;

- couteau à pain ;

- trancheuse à pain ;

- caisse enregistreuse ;

- terminal carte bancaire ;

- terminal Moneo ;

- emballages, cartonnages ;

- matériel de décoration ;

- informatique (éventuellement).

b) Les moyens réglementaires :

- description du poste ;

- convention collective ;

- numéros de téléphone des services d'urgence ;

- numéro de téléphone de l'inspection du travail ;

- numéro de téléphone de la médecine du travail ;

- règlement intérieur (selon le nombre de salariés).

c) Les consignes :

- consignes en cas d'absence du supérieur hiérarchique ;

- consignes de présentation des produits ;

- consignes de nettoyage ;

- consignes concernant les températures de conservation des produits ;

- seuils minimaux des stocks de produits frais et stocks maximaux ;

- seuils minimaux des stocks des autres produits et stocks maximaux ;

- procédure d'inventaire (permanent ou ponctuel) ;

- composition des produits fabriqués ;

- notices d'utilisation du matériel ;

- prospectus des fournisseurs ;

- revues professionnelles.

6. Les capacités requises

- sens des responsabilités ;

- sens de l'organisation ;

- amabilité et sens du service ;

- souci du respect des règles d'hygiène et de sécurité ;

- capacité à assimiler les informations et les connaissances nécessaires ;

- capacité à s'exprimer clairement et correctement ;

- savoir diriger une ou plusieurs personnes ;

- savoir transmettre les consignes et les informations à une équipe ;

- défendre les intérêts et la politique de la direction.

7. Les contraintes

Physiques :

- travail debout ;

- port de charges.

Organisationnelles :

- travail le week-end ;

- travail en journée continue ou discontinue ;

- polyvalence des fonctions.

ART.

Connaissances

1. Les produits panifiés

1-1. Les constituants alimentaires impliqués dans la production des produits de panification :

1-1-1. La farine

- la provenance de la farine ;

- les qualités de farines ;

- la culture biologique, la culture raisonnée.

Limites des connaissances

- citer les différentes parties d'un grain de blé ;

- citer les différents éléments composant la farine (amidon, gluten, matières minérales, vitamines) ;

- citer 3 plantes autres que le blé, à partir desquelles on fabrique de la farine ;

- indiquer comment se définit un type de farine de blé ;

- expliquer la différence entre farine blanche et farine complète.

Connaissances

1-1-2. Le sel

- l'origine du sel ;

- les qualités de sel ;

- l'utilité du sel en panification.

Limites des connaissances

- expliquer d'où vient le sel ;

- expliquer ce qu'on appelle la fleur de sel ;

- expliquer le rôle du sel dans l'alimentation.

Connaissances

1-1-3. La levure

- origine de la levure.

Limites des connaissances

- expliquer l'origine de la levure et son rôle dans la panification.

Connaissances

1-1-4. L'eau

- l'eau potable ;

- l'eau de source, l'eau minérale.

Limites des connaissances

- justifier l'importance de la qualité de l'eau utilisée dans la fabrication du pain.

Connaissances

1-2. La fabrication

1-2-1. Les étapes du processus de fabrication du pain courant

- Les différentes étapes de la fabrication (du pétrin au four).

Limites des connaissances

- nommer les étapes successives de la fabrication du pain et les principaux matériels et équipements employés ;

- indiquer le temps moyen de fabrication d'une baguette de la pâte au produit fini ;

- expliquer les différentes techniques de fermentation.

Connaissances

1-2-2. Les caractéristiques physiques et organoleptiques du pain

Limites des connaissances

- qualités et défauts du pain.

- décrire un pain « idéal » (aspect, scarification, alvéolage de la mie, odeur, couleur) ;

- citer 2 défauts physiques du pain et en donner les causes possibles.

Connaissances

1-2-3. Les différents pains

- les pains courants, les pains divers et leurs caractéristiques ;

- les dénominations (pain de 2 livres, parisien, flûte...) ;

- les appellations ;

- la composition des pains divers ;

- le pain et la gastronomie ;

- les pains régionaux.

Limites des connaissances

- citer les noms des différents pains et indiquer leurs poids ;

- expliquer ce qu'est un « pain maison », un « pain de tradition française », « pain au levain » ;

- citer au moins 5 pains divers, en donner la composition et des exemples de mets qu'ils peuvent accompagner.

Connaissances

1.2.4. Le pain fabriqué à partir de produits issus de l'agriculture biologique

- caractéristiques de la culture biologique, de la culture raisonnée ;

- contraintes de fabrication et utilisation du terme « bio ».

Limites des connaissances

- identifier et justifier les contraintes de fabrication d'un pain fabriqué à partir de « produits issus de la culture biologique » ;

- expliquer et justifier la culture raisonnée.

Connaissances

2. - La viennoiserie

2-1. Les constituants alimentaires des produits de viennoiserie

2-2-1. Le lait

- origine et composition ;

- les traitements en laiterie ;

- les différentes qualités de lait (traitement en laiterie, teneur en matière grasse) ;

- les différentes présentations du lait (poudre, concentré).

Limites des connaissances

- citer les principaux éléments composants le lait de vache ;

- citer 3 qualificatifs s'appliquant au lait en fonction du traitement subi par celui-ci ;

- justifier le chauffage du lait ;

- citer 2 autres formes sous lesquelles peut se présenter le lait.

Connaissances

2-1-2. Le beurre

- le procédé de fabrication et la composition du beurre ;

- les différentes qualités de beurre ;

- les beurres AOC ;

- la réglementation concernant les produits contenant du beurre.

Limites des connaissances

- donner l'origine et expliquer succinctement la fabrication du beurre ;

- citer les principales composantes du beurre ;

- citer différentes qualités de beurre ;

- expliquer ce qu'est un beurre tracé ;

- citer différentes origines de beurre ;

- expliquer la différence entre un produit « au beurre » et un produit « pur beurre ».

Connaissances

2-1-3. La crème

- origine et différentes dénominations de la crème, les provenances.

Limites des connaissances

- expliquer ce qui différencie une « crème » d'une « crème fraîche » ;

- citer 2 noms et origines de crèmes.

Connaissances

2-1-4. La margarine

- origine, composition et utilisation.

Limites des connaissances

- donner l'origine de la margarine et ses qualités ;

- expliquer ce qui différencie la margarine du beurre.

Connaissances

2-1-5. Les éléments sucrants

- origine du sucre ;

- les formes de présentation (morceaux, candi, grains, semoule, poudre) ;

- le miel ;

- les édulcorants.

Limites des connaissances

- citer 3 éléments sucrants et donner leur origine ;

- indiquer 3 formes sous lesquelles le sucre peut se présenter.

Connaissances

2-1-6. L'oeuf

- les différents éléments constitutifs et la valeur énergétique de l'oeuf ;

- les différents critères déterminants les qualités de l'oeuf ;

- les ovoproduits (présentations, utilisation, conservation, avantages).

Limites des connaissances

- citer les composants de l'oeuf ;

- indiquer sa valeur énergétique ;

- citer les différentes qualités d'oeufs ;

- citer 2 ovoproduits et exposer les avantages de leur utilisation.

Connaissances

2-2. Les fabrications

2-2-1. Les pâtes

- la composition des pâtes du pain viennois et de la baguette de gruau ;

- ingrédients et fabrication de la pâte levée, la pâte feuilletée, la pâte levée feuilletée ;

- le tourage du feuilletage.

Limites des connaissances

- citer les ingrédients entrant dans la composition de la baguette de gruau et dans celle de la baguette viennoise ;

- citer les principales pâtes employées en viennoiserie et leurs utilisations respectives ;

- expliquer le processus de fabrication du feuilletage.

Connaissances

2-2-2. Les produits de viennoiserie

- l'origine historique de la viennoiserie ;

- les principales étapes de la fabrication du croissant, du chausson aux pommes, du palmier, de la brioche, du pain au lait, du croissant aux amandes ;

- les spécialités régionales.

Limites des connaissances

- donner l'origine historique du croissant ;

- citer les différents noms des principales viennoiseries ;

- citer 3 spécialités régionales de viennoiserie.

Connaissances

3. La pâtisserie

3-1. Les ingrédients entrant dans la fabrication des pâtisseries

3-1-1. Le chocolat

- origine du cacao ;

- la fabrication du chocolat et les différentes qualités de chocolat ;

- les conditions idéales de conservation du chocolat, les altérations du produit ;

- la réglementation en matière de chocolat (emploi de matières grasses autre que le beurre de cacao, pourcentage autorisé) ;

- la valeur énergétique du chocolat noir ;

- le cacao et la santé.

Limite des connaissances

- expliquer l'origine du cacao ;

- indiquer et justifier les conditions de conservation du chocolat ;

- citer et expliciter les différentes appellations en matière de chocolat ;

- indiquer la date de mise en application de la règlementation européenne et son contenu ;

- expliquer la qualité « pur cacao » ;

- connaître la valeur énergétique du cacao ;

- citer les effets positifs du cacao sur l'organisme.

Connaissances

3-1-2. Les fruits

- les variétés des principaux fruits utilisés (abricot, amande, cerise, fraise, framboise, poire, pomme, raisins secs) ;

- les présentations (frais, congelé, sec, conserve, compote, purée, coulis, en poudre) et les différentes utilisations des fruits.

Limites des connaissances

- citer les principaux fruits, leur conservation et les formes sous lesquelles ils peuvent être utilisés ;

- justifier l'utilisation d'un fruit en conserve, d'un fruit congelé ;

- nommer 3 variétés d'un fruit au choix ;

- citer les deux principales régions d'origine des raisins secs.

Connaissances

3-1-3. Les alcools

- l'origine et l'utilisation des alcools en pâtisserie.

Limites des connaissances

- citer les principaux alcools utilisés et les plantes ou fruits ayant servi à leur fabrication.

Connaissances

3-1-4. Les additifs

- les arômes naturels et de synthèse ;

- les colorants naturels et de synthèse ;

- l'origine et le rôle de la gélatine ;

- les conservateurs, les agents de texture, les exhausteurs de goût.

Limites des connaissances

- citer 2 arômes naturels et leur origine ;

- citer 1 arôme artificiel ;

- citer 2 colorants et leur origine ;

- expliquer l'origine de la gélatine et son utilisation ;

- citer 2 types d'additifs alimentaires et expliquer leur utilité.

Connaissances

3-2. La fabrication des pâtes en pâtisserie

3-2-1. Les différentes pâtes

- la composition de la pâte à choux, la pâte sablée (à foncer, brisée, sucrée), la pâte à biscuit (génoise, biscuit macaron, biscuit cuiller) la pâte à baba ;

- la conservation des pâtes ;

- l'utilisation des différentes pâtes.

Limites des connaissances

- donner la composition de 3 pâtes utilisées en pâtisserie ;

- donner 2 exemples d'utilisation pour chacune des pâtes ;

- indiquer le mode de conservation des pâtes.

Connaissances

3-3. La fabrication des garnitures

3-3-1. Les crèmes

- les noms et la composition des crèmes courantes (au beurre, Chantilly, Chiboust, d'amande, ganache, mousseline) ;

- les conditions optimales de conservation des crèmes.

Limites des connaissances

- donner les noms de 3 différentes crèmes et leur composition ;

- indiquer les conditions de conservation de ces crèmes.

Connaissances

3-3-2. Les autres garnitures

- la fabrication et l'utilisation de la meringue (cuite ou italienne) ;

- le mode de conservation de la meringue ;

- la fabrication de la nougatine et son utilisation ; sa conservation.

Limite des connaissances

- expliquer la différence entre meringue et meringue italienne et comment elles se conservent ;

- expliquer brièvement la composition de la nougatine, de la pâte d'amande et la conservation de ces produits ;

- donner 2 exemples d'utilisation de chacun de ces produits.

Connaissances

3-4. La fabrication des pâtisseries

3-4-1. Les gâteaux et entremets courants

- les noms et les compositions des petits gâteaux (amandine, baba, barquette, bavaroise, chou Chantilly, éclair, figue, gland, gâteau à la crème au beurre, millefeuille, mousse, opéra, paris-brest, polonaise, religieuse, royal, saint-honoré, salambô, tartelette), des entremets et des petits-fours sucrés (frais et secs) ;

- le mode de conservation des pâtisseries fraîches, des fours secs.

Limite des connaissances

- citer les noms de 10 petits gâteaux traditionnels ;

- énumérer les ingrédients entrant dans la composition de 6 petits gâteaux traditionnels ;

- indiquer la température et le temps de conservation de 5 pâtisseries selon leur fragilité (entremets, petis gâteaux, petits fours) ;

- citer 5 entremets et en détailler la composition ;

- citer 3 noms de petits fours sucrés secs et indiquer leur composition.

Connaissances

3-4-2. La finition des entremets

- le nappage, l'abricotage ;

- le décor : sucre cuit (sucre tiré, soufflé), pastillage, fondant, pâte d'amande, glace, royale, chocolat, fruits... ;

- l'écriture sur entremets (à la poche à douille, au pinceau ou au pochoir).

Limites des connaissances

- énumérer les possibilités de finition d'un entremets ;

- citer les noms de 3 mélanges à base de sucre utilisés dans la décoration d'un entremets ;

- expliquer 2 manières d'écrire sur un entremets (matière et outils).

Connaissances

3-5. Les produis salés

3-5-1. Les constituants alimentaires des produits salés

- la composition des sandwiches courants (pains utilisés, les qualités de charcuterie, le fromage, la mayonnaise) ;

- les noms et les compositions principales de préparations salées (quiches, tartes salées, bouchées à la reine, croque-monsieur...), des fours salés, des canapés, des pains surprises et autres produits de buffet ;

- la conservation de ces produits, le mode de réchauffage si nécessaire.

Limites des connaissances

- citer les différents ingrédients entrant dans la composition d'un sandwich « jambon beurre » et en justifier l'appellation ;

- donner la composition de la mayonnaise et les conditions de conservation ;

- citer 5 pains différents utilisés dans la confection des sandwiches et justifier leur utilisation ;

- citer 2 pains régionaux ou d'autres pays d'Europe utilisés dans la confection de sandwiches ;

- citer 2 qualités de pâtes utilisées pour la confection de « pains surprises » et donner 5 exemples de garnitures ;

- citer 5 produits salés à consommer chauds et indiquer la composition, la conservation, le temps et le mode de réchauffage (justifier ce point).

Connaissances

3-5-2. La réglementation concernant les ingrédients et les produits finis

- les conditions optimales et la durée de conservation des divers ingrédients (jambon, mayonnaise...) et des produits salés fabriqués en boulangerie-pâtisserie.

Limites des connaissances

- expliquer et justifier les conditions de vente des sandwiches (conservation, manipulation...).

Connaissances

4. Les glaces

4-1. La fabrication des glaces

4-1-1. Les différents produits glacés

- les noms et compositions de la glace, de la crème glacée et du sorbet ;

- les différents fruits, parfums, alcools et additifs utilisés dans la fabrication des glaces et sorbets ;

- la conservation des produits glacés et le service de la glace (découpe, accompagnement, boisson...).

Limites des connaissances

- expliquer la différence entre sorbet et crème glacée ;

- expliquer comment la glace se conserve et comment le consommateur peut la servir (sortie du congélateur, découpe, suggestions d'accompagnement).

Connaissances

4-1-2. La réglementation

- fabrication, stockage, emballage, respect de la chaîne du froid, dénomination, transport, glaces et cornet, esquimau.

Limites des connaissances

- justifier le respect de la chaîne du froid.

Connaissances

5. - La confiserie

5-1. Les produits confiseurs

5-1-1. Les bonbons

- les bonbons de sucre (acidulés, fourrés, feuilletés, gélifiés, dragées...) ;

- de chocolat et les différents fourrages (ganache, praliné...) ;

- les conditions de conservation des bonbons et les altérations des produits.

Limites des connaissances

- citer quelques spécialités régionales de confiserie et la façon de les conserver ;

- citer 3 garnitures de bonbons de chocolat et leur composition.

Connaissances

5-1-2. Les produits à base de fruits

- la fabrication et la conservation des fruits confits ;

- les pâtes de fruits (les qualités, la conservation).

Connaissances

6. La présentation des produits

6-1. La mise en vente

6-1-1. La vitrine

- savoir présenter les produits en vitrine (alignement, harmonie des couleurs, des formes, éclairages, étiquetage...) ;

- respecter les réglementations et les règles d'hygiène (prix, température, durée d'exposition, manipulation, rotation, approvisionnement, hauteur minimum...).

Limites des connaissances

- expliquer et justifier les choix (couleurs, éclairage et objets de décor) pour la réalisation d'une vitrine (pain, confiserie) sur un thème donné ;

- expliquer et justifier la présentation des produits frais (pain, pâtisserie, viennoiserie).

Connaissances

6-1-2. L'emballage

- réaliser un emballage adéquat des divers produits (paquet monté, choix d'un boîtage idoine, paquet cadeau, sachets à pain coupé, baguette de tradition...) ;

- connaître les différentes présentations destinées à l'emballage (sachet, ballotin, boîte, cellophane, bolduc...) et savoir les utiliser pour présenter les produits.

Limites des connaissances

- justifier l'importance d'un emballage adéquat pour un produit donné (réglementation, hygiène, esthétique...) ;

- donner 3 exemples de produits d'emballage utilisés en boulangerie pâtisserie.

Connaissances

6-2. Le suivi des stocks

6-2-1. Les livraisons

- pouvoir assurer la réception des livraisons : vérifications (destinataire, concordance avec le bon de livraison, état des produits livrés, date limite de consommation ;

- assurer le stockage des produits (lieux, température, rangement sécurisé, évacuation des emballages, inventaire permanent).

Limites des connaissances

- énumérer les différents points du processus de vérification des livraisons et les justifier ;

- indiquer et justifier les conditions d'un stockage optimal d'un produit donné.

Connaissances

6-2-2. L'approvisionnement en produits frais

- approvisionner la boutique et éviter les ruptures en informant à temps le personnel de fabrication des quantités disponibles ;

- stocker les produits frais en respectant les consignes et les règles d'hygiène.

Limites des connaissances

- expliquer la nécessité d'une rotation des stocks et celle d'un inventaire permanent.

Connaissances

7. La vente

7-1. L'implantation de la boulangerie pâtisserie

- savoir analyser les impacts de la situation géographique et de l'environnement commercial de la boutique.

Limites des connaissances

- lister les principaux avantages et inconvénients d'une implantation dans le centre d'une grande ville ;

- citer 2 types de commerces concurrents de la boulangerie artisanale et expliquer les effets positifs et négatifs de cette concurrence.

Connaissances

7-2. Le rôle du vendeur (vendeuse)

7-2-1. L'accueil

- connaître les exigences requises dans la relation avec la clientèle (sourire, tenue, attitude, langage...) ;

- veiller à créer une ambiance générale agréable (ordre, propreté...).

Limites des connaissances

- indiquer les critères d'un accueil.

Connaissances

7-2-2. Relation avec la clientèle

- connaître les caractéristiques d'une clientèle servie (âge, CSP,...) et l'incidence de ces caractéristiques sur le comportement du consommateur ;

- adapter son langage et son discours à la typologie du client (timide, bavard...), garder la maîtrise du dialogue et savoir écouter ;

- savoir gérer une situation embarrassante (réclamation, contestation, agressivité) ;

- savoir répondre efficacement au téléphone et gérer les appels téléphoniques.

Limites des connaissances

- établir des corrélations pertinentes entre les groupes de clients et leur comportement d'achat (2 exemples) ;

- expliquer et justifier l'attitude à adopter dans une situation délicate.

Connaissances

7-2-3. La vente

- rechercher les besoins du clients (goûts, événement, nombre de convives...), l'informer sur les produits (composition, présentation, personnalisation), les services assurés par l'établissement et le conseiller (quantité, conservation, découpage, façons de présenter, produit d'accompagnement...) ;

- argumenter sur chaque produit et promouvoir les nouveautés ;

- induire une vente supplémentaire.

Limites des connaissances

- dans le cadre d'une situation de simulation, accueillir un client, cerner les besoins et lui proposer le produit qui convient et les quantités nécessaires (repas, buffet, cocktail...) ;

- construire un argumentaire pour un produit donné ;

- expliquer et justifier les notions de vente complémentaire et de vente supplémentaire (exemples).

Connaissances

7-2-4. La prise de commande

- prendre une commande et établir une fiche destinée au personnel du fournil ou du laboratoire ;

- connaître les précautions à prendre en cas de commande importante ou particulière (faisabilité, coordonnées du client, acompte, vérification de la commande effectuée, livraison) ;

- établir un devis détaillé (prix HT, TTC), prix par personne, calcul d'une remise.

Limite des connaissances

- énumérer les mentions indispensables devant figurer sur une fiche de commande destinée à la fabrication ;

- indiquer les précautions nécessaires lors d'une prise de commande inhabituelle ;

- calculer à partir de données chiffrées, le prix que doit payer un client (HT, TTC) après déduction d'une remise dont le pourcentage est indiqué.

Connaissances

7-2-5. L'encaissement

- connaître les manoeuvres d'utilisation d'une caisse enregistreuse (ouverture, fermeture de caisse, annulation, sortie de total journalier, vérification) ;

- estimer l'évolution du nombre de clients ou du chiffre d'affaires (chiffres absolus, pourcentage) et en trouver des raisons ;

- gérer le fond de caisse ;

- être capable de rendre la monnaie, de faire un calcul de tête (3 articles) ;

- identifier les signes de contrefaçons (monnaie, chèque, ticket-repas...) ;

- savoir remplir un bordereau de dépôt d'espèces et de chèques en banque.

Limites des connaissances

- citer 5 moyens de paiement, les conditions de leur acceptation, les avantages et inconvénients de chacun ;

- identifier 3 signes de contrefaçon (différents supports) ;

- donner 3 exemples de facteurs pouvant expliquer une diminution ponctuelle de fréquentation de la boutique ;

- calculer à partir de données chiffrées la progression (sur 2 périodes) en chiffres absolus et en pourcentage de l'évolution du nombre de clients.

Connaissances

8. - La publicité

8-1. L'image de marque

- connaître l'ensemble des éléments de valorisation spécifiques à une boulangerie ;

- connaître les éléments de la notoriété (ancienneté, qualité, originalité, spécialités...).

Limites des connaissances

- argumenter sur l'importance de la publicité ;

- citer quelques éléments de la notoriété ;

- citer 3 supports publicitaires utilisés en boulangerie-pâtisserie.

Connaissances

8-2. L'action promotionnelle

- connaître le rôle de la publicité (image, notoriété, promotion des produits...) et les moyens utilisés (presse, radio, cinéma, PLV...) ;

- savoir mettre en place une PLV ;

- connaître les différents moyens de fidélisation applicable à la boulangerie-pâtisserie (parking gratuit, privilèges, cartes à points...).

Limites des connaissances

- argumenter sur le rôle du vendeur(euse) dans la publicité et dans la notoriété (image, promotion, lancement d'un produit) ;

- donner 2 exemples d'actions promotionnelles ;

- décrire le logo de la boulangerie et en justifier l'intérêt ;

- donner 2 exemples de moyens utilisés pour fidéliser la clientèle.

Connaissances

9. - La réglementation

9-1. L'affichage

- connaître la réglementation en matière d'affichage et les mentions obligatoires (nom, poids, prix, valeur théorique au kilo) et veiller au respect de la réglementation ;

- savoir en quoi consiste la publicité mensongère (tromperie, utilisation d'allégations concernant les bienfaits en matière de santé...) ;

Limites des connaissances

- citer les 3 mentions obligatoires dans l'affichage du pain.

Connaissances

9-2. L'étiquetage

- connaître la réglementation en matière d'étiquetage des produits ;

- savoir rédiger une étiquette (mentions, écriture) pour un produit donné ;

- connaître la signification des mentions :

-- DLC (date limite de consommation) ;

-- DLUO (date limite d'utilisation optimale) ;

-- DLV (date limite de vente).

- vérification des dates sur les produits emballés et protocole à appliquer pour les produits ayant dépassé la date limite.

Limite des connaissances

- citer les mentions obligatoires en matière d'étiquetage des produits non emballés et préemballés ;

- expliquer la différence entre DLC, DLV et DLUO et les conséquences pratiques.

Connaissances

9-3. Le contrôle

- connaître les noms des services chargés du contrôle en entreprise (DGCCRF, services vétérinaires, médecine du travail, direction départementale du travail, DDASS) et leur rôle respectif.

Limites des connaissances

- citer les noms des services chargés du contrôle en entreprise ;

- expliquer le rôle d'un de ces organismes.

Connaissances

10. - La nutrition

10-1. La consommation

10-1-1. L'évolution de la consommation

- connaître l'évolution globale de la consommation de pain depuis 1900 (quantité journalière consommée) et les attentes des consommateurs d'aujourd'hui ;

- connaître la tendance de la consommation (moins de sucre, produits « bio » , produits allégés...)

- savoir ce qu'est un OGM, la lécithine de soja et dans quels produits il est possible d'en trouver.

Limites des connaissances

- citer 2 valeurs explicitant l'évolution globale de la consommation du pain de 1900 à nos jours ;

- expliquer brièvement ce qu'est un OGM, la lécithine de soja et donner 1 exemple de produit susceptible d'en contenir.

Connaissances

10-2. Les besoins nutritionnels

- connaître les besoins énergétiques moyens de la population en fonction de son âge et les facteurs à prendre en considération pour établir les besoins réels (morphologie, profession, saison, sport...) ;

- connaître les avantages nutritionnels des pains (pain courant, complet, au son...) ;

- connaître la valeur nutritionnelle des aliments (protides, lipides, glucides, vitamines, oligo-éléments, fibres) et le rôle dans l'organisme des différents éléments.

Limites des connaissances

- indiquer la moyenne des besoins énergétiques quotidiens d'un adulte, d'un adolescent, d'un enfant ;

- énumérer 2 facteurs pouvant influer sur le besoin énergétique d'un individu ;

- donner la quantité de pain qu'un adulte devrait consommer journellement et la consommation réelle ;

- nommer quelques pains et exposer leurs avantages nutritionnels ;

- citer les principales vitamines ;

- citer 2 sels minéraux et des ingrédients ou produits en contenant.

Connaissances

10-3. Les troubles liés à l'alimentation

- connaître les produits allergènes utilisés en boulangerie et en pâtisserie (farine, fruits, lait, arachide...) ;

- savoir définir l'obésité (indice de masse corporelle, les risques engendrés, les aliments à supprimer) ;

- connaître 3 maladies graves imposant un régime alimentaire spécial (diabète, hypertension, maladie coeliaque).

Limites des connaissances

- citer 3 produits allergènes ;

- citer 2 maladies entraînant un régime alimentaire particulier ;

- expliquer ce qu'est la surcharge pondérale et les aliments préconisés ou au contraitre à supprimer ;

- expliquer ce qu'est un produit « allégé ».

Connaissances

11. - L'hygiène et la prévention

11-1. L'hygiène corporelle

- connaître les règles d'hygiène en alimentation (tenue, cheveux, mains, blessures, état de santé...) ;

- les risques microbiens ;

- produits d'hygiène corporelle ;

- contrôles médicaux.

Limites des connaissances

- exposer et justifier les règles d'hygiène corporelle imposées en boulangerie-pâtisserie ;

- justifier l'importance et expliquer le déroulement correct du lavage des mains.

Connaissances

11-2. La propreté des locaux

- savoir appliquer un plan de nettoyage et de désinfection en fonction des surfaces et des matériels (précautions d'emploi, choix des produits, procédure, périodicité, évacuation des déchets) ;

- dangerosité des produits (lieu de stockage, protection lors de l'utilisation, évaporation...).

Limites des connaissances

- donner les étapes d'un plan de nettoyage et les produits utilisés ;

- énumérer et justifier les mesures préventives applicables dans l'utilisation des produits d'entretien (stockage, étiquetage...).

Connaissances

11-3. Les risques liés aux ingrédients et aux produits finis (pain, pâtisserie, glace)

- les principaux agents microbiens pouvant se développer sur les aliments et leur mode de prolifération ;

- les risques d'intoxication et les maladies infectieuses ;

- les mesures sanitaires (traitement subi par les denrées, conservation, contrôles...) destinées à limiter le risque de contamination.

Limites des connaissances

- énumérer les risques liés aux produits alimentaires (contamination, développement de moisissures, levures, bactéries) et les moyens de lutte pour les limiter ou supprimer ;

- citer 2 germes à l'origine d'intoxications alimentaires ou de maladies infectieuses et les conditions de leur développement ;

- justifier les analyses volontaires périodiques des produits par un laboratoire.

Connaissances

12. - La sécurité

12-1. La sécurité des personnes

- évaluer les risques potentiels dans la boutique (chute, coupure, brûlure...) ;

- utiliser tous les moyens pour limiter ou supprimer ces risques (panneau, fixation des présentoirs et des vitrines, absences d'objets coupants...) ;

- adopter les postures recommandées (port de charges, rangement en hauteur...) et apprécier la dimension ergonomique d'une installation.

Limites des connaissances

- énumérer les risques potentiels pour la sécurité des personnes dans une boutique et les moyens à mettre en oeuvre pour les limiter ou les supprimer ;

- indiquer la procédure à suivre dans un cas d'urgence précis ;

- indiquer 2 recommandations ou citer 2 intallations respectant l'ergonomie (posture, plan de travail, chaussures) et les justifier.

Connaissances

12-2. Les locaux, les matériels et les biens

- assurer l'entretien des locaux et des matériels en toute sécurité et signaler tout dysfonctionnement des matériels ou des installations ;

- connaître les caractéristiques des revêtements de surface et signaler toute altération de ceux-ci ;

- connaître la procédure en cas d'urgence (appel aux services compétents, évacuation, information du supérieur hiérarchique, utilisation de l'extincteur) ;

- veiller à la sécurisation des biens : vérification des installations, présentation de produits factices...

Limites des connaissances

- justifier les mesures indispensables à la sécurité des lieux et biens.

SECTION 12

Avenant : Rhône - Accord du 9 mars 2006 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART.

Les sommes versées dans le cadre de l'option de gestion automatique sont investies dans le FCPE de la gamme " Fructi ISR " déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant.

Celui-ci indique, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisage de partir à la retraite et mandate Natexis Interépargne pour l'exécution des affectations et/ou des arbitrages inhérents au fonctionnement du dispositif.

La gamme " Fructi ISR " est composée des 6 FCPE suivants :

(Schéma non reproduit).

Comment l'épargne est-elle investie ?

La durée de placement comprend 2 périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.

(Schéma non reproduit).

La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au fonds dans lequel l'investissement initial a été effectué (fonds d'accumulation). Elle sera d'autant plus longue que le profil de risque de ce fonds est élevé.

Au fur et à mesure que l'épargnant s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par transferts mensuels : une partie des avoirs épargnés dans le fonds d'investissement (ou d'accumulation) choisi initialement est ainsi transférée vers le fonds de sécurisation " Fructi ISR Sécurité ".

Les durées de placement et de sécurisation des 6 FCPE de la gamme " Fructi ISR " sont les suivantes :

FONDS : Fructi ISR Performance

DUREE DE PLACEMENT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 14 ans

DUREE DE SECURISATION : 7 ans

FONDS : Fructi ISR Dynamique

DUREE DE PLACEMENT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 12 ans

DUREE DE SECURISATION : 6 ans

FONDS : Fructi ISR Croissance

DUREE DE PLACEMENT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 10 ans

DUREE DE SECURISATION : 5 ans

FONDS : Fructi ISR Equilibre

DUREE DE PLACEMENT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 8 ans

DUREE DE SECURISATION : 4 ans

FONDS : Fructi ISR Rendement solidaire

DUREE DE PLACEMENT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 5 ans

DUREE DE SECURISATION : 3 ans

FONDS : Fructi ISR Sécurité

DUREE DE PLACEMENT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : inférieure à 5 ans

DUREE DE SECURISATION : 0 an

Prenons un exemple : en 2005, un épargnant de 54 ans envisage de partir à la retraite à 65 ans. Il indique dans son bulletin de versement que la date prévisionnelle de son départ à la retraite est 2016.

Il effectue un versement en 2005 dans le cadre de l'option de gestion automatique ; ses avoirs sont alors investis dans le FCPE " Fructi ISR Croissance ", dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite (10 ans et plus) et dont la durée de sécurisation est de 5 ans.

Cinq ans avant l'échéance (départ à la retraite), Natexis Interépargne constate le nombre de parts détenues par l'épargnant et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du fonds " Fructi ISR Croissance " vers le fonds de sécurisation, " Fructi ISR Sécurité ". En l'occurrence, le nombre de transferts est de 5 (ans) x 12 (mois) = 60 transferts. Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.

Ainsi, l'investissement (en phase d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) peuvent être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près.

(Schéma non reproduit).

Dans le cadre de l'option de gestion automatique, la sécurisation progressive de l'épargne est effectuée selon le tableau suivant :

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 14 ans

SES VERSEMENTS SERONT investis dans le FCPE : Fructi ISR Performance

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 7 ans

(soit 7 × 12 = 84 transferts mensuels correspondant chaque mois 1/84 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 14 ans

SES VERSEMENTS SERONT investis dans le FCPE : Fructi ISR Dynamique

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 6 ans

(soit 6 × 12 = 72 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/72 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 10 ans et inférieur à 12 ans

SES VERSEMENTS SERONT investis dans le FCPE : Fructi ISR ISR Croissance

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 5 ans

(soit 5 × 12 = 60 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/60 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 8 ans et inférieur à 10 ans

SES VERSEMENTS SERONT investis dans le FCPE : Fructi ISR Equilibre

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 4 ans

(soit 4 × 12 = 48 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/48 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 8 ans

SES VERSEMENTS SERONT investis dans le FCPE : Fructi ISR Rendement solidaire

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 3 ans

(soit 3 × 12 = 36 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/36 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n inférieur à 5ans

SES VERSEMENTS SERONT investis dans le FCPE : Fructi ISR Sécurité

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de (fonds de sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des fonds et des variations empiriques des marchés. L'intervalle de confiance (amplitude de variation possible de la valeur de part du fonds) décroît au fur à mesure que s'allonge la durée de placement.

La période de désensibilisation optimale est celle à partir de laquelle le risque de moins-values devient négligeable. Les durées de placement des FCPE de la gamme ont été établies en conséquence.

L'orientation de la gestion et la composition de chacun des FCPE du PERCO-I sont précisées à l'article " Orientation de gestion " de leur règlement ainsi que dans les notices d'information de ces FCPE, annexées au règlement du présent accord.

ART.

Le PEI pouvant recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation.

Dans ce cas, les entreprises concernées par l'accord instituant le plan et qui ont un effectif inférieur à 50 salariés peuvent décider unilatéralement, après avoir informé leurs salariés et leurs élus, d'appliquer la participation financière dans leur entreprise dans les conditions de droit commun définies pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés, cet accord ne peut en aucun cas se substituer à une négociation d'un accord propre à l'entreprise.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, fonction des résultats économiques et donc aléatoires, qui pourront revenir aux salariés par application du présent accord ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront donc être considérées comme un avantage acquis.

Cet accord a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'entreprise auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit en application des articles L. 442-1 à L. 442-17 du code du travail.

Calcul de la réserve spéciale de participation

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 442-2 du code du travail. Elle s'exprime par la formule :

RSP = 1/2 (B-5/100 C) x S/ VA

dans laquelle :

-RSP représente la réserve spéciale de participation ;

-B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant. Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes ;

-C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est pris en compte pro rata temporis ;

-S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;

-VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

-les charges de personnel ;

-les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

-les charges financières ;

-les dotations de l'exercice aux amortissements ;

-les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

-le résultat courant avant impôts.

Bénéficiaires

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Répartition entre les bénéficiaires

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux

qu'auraient perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 442-6 du code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies ci-dessus seront immédiatement réparties au profit des salariés dont les droits acquis sont inférieurs aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Indisponibilité.-Disponibilité anticipée

Les droits constitués au profit des salariés en vertu du présent accord ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le premier jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Le salarié peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail. L'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 Euros conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001).

Affectation des sommes épargnées

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, sont investies, selon le choix individuel de chaque salarié bénéficiaire, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

" Fructi ISR Performance " ;

et/ ou " Fructi ISR Dynamique " ;

et/ ou " Fructi ISR Croissance " ;

et/ ou " Fructi ISR Equilibre " ;

et/ ou " Fructi ISR Rendement solidaire " ;

et/ ou " Fructi ISR Sécurité ".

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés bénéficiaires pourront opter pour l'un des modes de placement exposés ci-avant. Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié bénéficiaire un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

Tout salarié bénéficiaire n'ayant pas répondu dans le délai prévu par ce bulletin est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds Fructi ISR Sécurité.

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies en parts des fonds communs de placement entreprise désignés ci-dessus. Ces sommes devront être versées avant le premier jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard 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 FCPE ci-dessous mentionnés, dont chaque salarié bénéficiant de droits individuels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

Ces FCPE sont gérés par Natexis Asset Management, société anonyme au capital de 30 468 505 Euros, dont le siège social est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée.

L'établissement dépositaire des fonds est Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 783 927, dont le siège social est à Paris 7e, 45, rue Saint-Dominique.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les fonds communs de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 442-8 du code du travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Le règlement de chacun des fonds communs de placement entreprise prévoit en particulier l'institution d'un conseil de surveillance composé conformément aux dispositions prévues par l'article 10 du plan.

Natexis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 Euros dont le siège social est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée, assure les opérations relatives à la tenue des comptes individuels des salariés de l'entreprise.

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue des comptes individuels. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quitté. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés dans la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Les frais de gestion du fonds sont à la charge du fonds. La commission de souscription est à la charge des porteurs de parts.

A tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pourront effectuer des transferts de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont supportés par le porteur de parts concerné (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est pris en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

Information des salariés

Information collective

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés), un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Information individuelle

Tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

-le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

-le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;

-la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles ;

-les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

Cas du départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

-de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;

-de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;

-de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Lorsque le salarié quittant l'entreprise reçoit pour la première fois l'état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil (30 ans). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

ART.

FCPE " Fructi ISR Performance ".

FCPE " Fructi ISR Dynamique ".

FCPE " Fructi ISR Croissance ".

FCPE " Fructi ISR Equilibre ".

FCPE " Fructi ISR Rendement solidaire ".

FCPE " Fructi ISR Sécurité ".

ART. Cf. Notices d'information jointes.

ART. 13

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après :

13.1. Les versements volontaires

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 4 du présent accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Le PEI instaure un minimum annuel de versements volontaires de l'épargnant de 35 euros (1). Ce minimum s'applique aussi au PERCO-I.

13.2. L'intéressement

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Conformément à l'article L. 441-6 du code du travail, les primes d'intéressement versées dans le PEI (ou dans le PERCO-I) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 15.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI, ou pendant le délai mentionné à l'article 19.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCO-I.

Le versement de l'intéressement ne donne pas lieu à l'abondement prévu à l'article 13.5 du présent accord (2).

13.3. La participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PEI ou dans le PERCO-I. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les sommes provenant de la participation en cours d'indisponibilité peuvent être transférées dans le PEI ou dans le PERCO-I. Elles sont bloquées pour la période restant à courir.

Les versements issus de la participation au PEI n'ouvrent par ailleurs pas droit à abondement.

13.4. Les transferts

Les épargnants peuvent effectuer le transfert des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collectif), qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.

Il ne donne pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise (3).

13.5. L'abondement

En application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum à la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 443-7 du code du travail, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 2 300, y inclus l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicables à chaque versement parmi les options suivantes :

-taux applicable : chaque versement volontaire peut être abondé à hauteur de 25 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;

-plafond applicable : par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 250 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 250 €, 1 500 €, 1 750 €, 2 000 €, 2 300 €, selon le choix de l'employeur.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

(1) Conformément à l'article R. 443-3 du code du travail, l'accord instituant le PEI et/ ou le PERCO-I peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 euros.

(2) Paragraphe exclu de l'extension, aucune disposition législative ou réglementaire n'interdisant à l'employeur qui le souhaite d'abonder l'intéressement lorsqu'il est placé dans un plan d'épargne d'entreprise (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail, issues de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005, aux termes desquels les opérations de transfert peuvent donner lieu à abondement, si le transfert a lieu à l'expiration de la période d'indisponibilité des droits. Ainsi, l'interdiction d'abondement ne doit pas frapper toutes les sommes transférées,

mais seulement celles qui sont encore indisponibles. Les sommes disponibles doivent pouvoir faire l'objet d'un abondement car ces sommes sont alors assimilées à un versement volontaire (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er).

ART. 14

14.1. La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

" Fructi ISR Performance " ;

et/ou " Fructi ISR Dynamique " ;

et/ou " Fructi ISR Croissance " ;

et/ou " Fructi ISR Equilibre " ;

et/ou " Fructi ISR Rendement solidaire " ;

et/ou " Fructi ISR Sécurité ".

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article " Orientation de la gestion " de leur règlement.

14.2. En cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de son épargne entre les FCPE précités.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

ART. 15

15.1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du dernier jour du 6e mois de l'année d'acquisition de ces parts, ou à compter du premier jour du 4e mois de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de versement de la participation dans le PEI. Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

15.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail, à savoir :

a) Mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;

b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'épargnant ;

d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail ou du mandat social ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande 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 ou du mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

15.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4° du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

ART. 16

Le PEI pouvant recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation, dans les conditions visées à l'annexe II du présent accord.

ART. 17

Le PERCO-I est alimenté par les versements ci-après.

17.1. Sources d'alimentation

Les modalités d'alimentation sont les mêmes que pour le PEI, qu'il s'agisse de l'intéressement, de la participation ou des versements volontaires.

Les versements issus de la participation et de l'intéressement au PERCO-I n'ouvrent pas par ailleurs droit à abondement (1).

17.2. Les transferts

Les épargnants peuvent effectuer le transfert des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.

Il ne donne pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise (2).

17.3. L'abondement

En application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum à la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCO-I.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PERCO-I, plafonné à 4 600 Euros, y inclus l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicables à chaque versement parmi les options suivantes :

-taux applicable : chaque versement volontaire peut être abondé à hauteur de 25 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;

-plafond applicable : par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 €, 4 600 € selon le choix de l'employeur.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCO-I au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

L'abondement qui excède 2 300 € par an et par bénéficiaire est soumis à la contribution de 8,20 % au profit de la mission du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise.

(1) Phrase exclue de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 443-1-2 du code du travail, qui prévoient que les sommes issues de la participation qui sont versées sur le PERCO peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail, issues de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005, aux termes desquelles les opérations de transfert d'un plan d'épargne à cinq ans (PEE, PEI) vers un PERCO peuvent faire l'objet d'un abondement (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er).

ART. 18

La totalité des sommes versées dans le PERCO-I sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE désignés ci-après.

L'épargnant peut opter pour 2 modes de gestion : la gestion automatique, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite ou la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

18.1. La " gestion automatique "

Dans le cadre de cette option, la totalité des sommes versées sont investies dans le FCPE de la gamme Fructi ISR correspondant à la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant. A l'approche de cette date, les avoirs de l'épargnant sont progressivement, et sans frais, sécurisés par transferts réguliers vers le FCPE Fructi ISR Sécurité, selon les modalités décrites en annexe I.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de ses avoirs en demandant le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 18.2 ci-après.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

18.2. La " gestion libre "

La totalité des sommes versées dans le cadre de la " gestion libre " sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

" Fructi ISR Performance " ;

et/ou " Fructi ISR Dynamique " ;

et/ou " Fructi ISR Croissance " ;

et/ou " Fructi ISR Equilibre " ;

et/ou " Fructi ISR Rendement solidaire " ;

et/ou " Fructi ISR Sécurité ".

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article " Orientation de la gestion " de leur règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique, alors investis conformément à l'article 18.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

ART. 19

19.1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant et investies dans le PERCO-I sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'épargnant.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente.

A défaut de précision dans sa demande, une rente viagère acquise à titre onéreux lui est servie par Assurances Banque populaire vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée.

19.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 443-12 du code du travail, à savoir :

a) Décès de l'épargnant, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ;

c) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

d) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant ;

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation. La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

19.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCO-I est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

Fait à Lyon, le 9 mars 2006.

ART.

Conformément aux dispositions prévues par la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, les prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'entreprise comportent les opérations suivantes :

-l'ouverture du compte du bénéficiaire ;

-l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;

-une modification annuelle de choix de placement ;

-l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du conseil des marchés financiers ;

-l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R. 442-17 et R. 443-12 à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;

-l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

ART.

Il a été conclu le présent dispositif d'épargne salariale associant un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (ci-après individuellement dénommé le " plan " et collectivement dénommés les " plans ").

Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un PEI et un PERCO-I au niveau de la branche, conformément au titre IV du livre IV du code du travail.

Le présent accord vise à favoriser la mise en oeuvre d'un plan d'épargne à 5 ans, d'une part, et à permettre aux personnels des entreprises concernées de se constituer un complément de retraite, d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.

Il définit les règles communes applicables au PEI et au PERCO-I, ainsi que les règles spécifiques à chaque plan.

ART. 1er

Les entreprises susceptibles de voir leurs salariés et dirigeants devenir adhérents du PEI et/ou du PERCO-I sont les entreprises artisanales appartenant au secteur de la boulangerie : fabricant et vente de pain au détail, ou revente dans les mêmes conditions (code APE 158 C), membres d'une organisation adhérente à la chambre syndicale patronale de la boulangerie lyonnaise et du Rhône, et exerçant ou ayant leur siège social dans le département du Rhône *ou départements limitrophes* (1).

Pour que tous les salariés et dirigeants des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord mais non membres de la chambre syndicale patronale de la boulangerie lyonnaise et du Rhône puissent adhérer au PEI et/ou au PERCO-I, l'extension de l'accord sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes au syndicat d'employeur signataire seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.

Toutes les dispositions du présent accord peuvent recevoir application directe dans l'entreprise (ci-après dénommée " entreprise "), certains engagements pouvant toutefois être améliorés (exemple : abondement) au niveau de la branche ou de l'entreprise. Celle-ci a pour seule obligation, en cas d'adhésion d'un de ses membres, de prendre en charge l'aide minimale de l'entreprise, telle que définie ci-après.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 132-5 et L. 133-1 du code du travail (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er).

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il pourra être dénoncé conformément aux règles définies à l'article L. 132-8 du code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 132-7 du code du travail.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCO-I s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

ART. 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article L. 132-10 du code du travail, tant auprès des services du ministre chargé du travail qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

ART. 4

Tout salarié d'une entreprise pourra bénéficier des dispositions de l'accord et adhérer individuellement au PEI et/ou au PERCO-I.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés.

Les dirigeants d'entreprise comprenant plus de 100 salariés peuvent adhérer aux plans, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux plans.

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.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI et/ou au PERCO-I, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'" épargnant ") dans les plans emporte acceptation du présent accord complété de ses annexes, ainsi que du règlement des fonds communs de placement d'entreprise désignés par les présentes (ci-après dénommés " FCPE ").

ART. 5

Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un PEE propre aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et/ ou au PEI.

Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 du code du travail pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PERCO-I, s'il existe dans l'entreprise un PERCO ou si le salarié adhère aussi au PEI. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

ART. 6

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1er du présent accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables aux plans.

ART. 7

Les parties choisissent d'un commun accord Natexis Interépargne en tant qu'établissement teneur de registres. Celui-ci se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au PERCO-I.

La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registres prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

ART. 8

8.1. Obligations incombant à l'établissement teneur de registre

L'établissement chargé pour le compte des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retrace les sommes affectées soit au PEI, soit au PERCO-I. Ce registre comporte pour chaque adhérent la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque adhérent et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Une copie du relevé est adressée à chaque mouvement et au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

Toute acquisition de parts au nom des salariés faite dans le cadre de la participation donne lieu à remise à chaque épargnant d'une fiche distincte du bulletin de salaire.

Cette fiche indique :

-le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

-le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;

-l'organisme auquel est confiée la gestion de ses avoirs ;

-la date à partir de laquelle lesdits avoirs seront négociables ou exigibles ;

-les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

Par ailleurs, lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versement dans le plan, l'épargnant reçoit un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de part acquis et le montant total d'acquisition.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et Natexis Interépargne.

8.2. Obligations incombant à l'entreprise vis-à-vis de l'établissement teneur de registre

L'entreprise adhérant au PEI et/ ou au PERCO-I lui donnera toute information utile sur sa situation au regard de l'existence ou non d'un PEE ou d'un PEG à son niveau et fournira les informations utiles sur ses salariés susceptibles d'adhérer. Elle actualisera également les informations en cas de changement (départ de l'entreprise, retraite...).

8.3. Obligations de l'entreprise vis-à-vis des bénéficiaires des plans

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au (x) plan (s) doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'entreprise au PEI ou au PERCO-I fera l'objet d'une note d'information à destination du personnel.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI permet la création d'un PERCO-I au même niveau régi par les articles L. 443-1-2 et L. 443-1-1 du code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

8.4. Epargnants ayant quitté l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, l'état récapitulatif prévu à l'article R. 444-1-3 du code du travail doit être adressé à l'épargnant.

Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'entreprise, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être, au gré de l'intéressé :

-soit liquidés ;

-soit maintenus dans le PEI ou le PERCO-I ;

-soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur. L'adhérent doit faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du nouveau plan. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme de gestion des nom et adresse du gestionnaire du nouveau plan.

Lorsqu'un épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de fonds communs de placement entreprise 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 prévue par l'article 2262 du code civil (30 ans).

Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de réserve pour les retraites.

ART. 9

Les sommes versées aux plans sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE visés aux articles 14 et/ou 18 du présent accord.

Ces FCPE sont gérés par Natexis Asset Management, société anonyme au capital de 30 468 505 euros dont le siège social est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée.

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'épargnant.

Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 783 927 680 euros, dont le siège social est à Paris 7e, 45, rue Saint-Dominique, est l'établissement dépositaire des FCPE. Il s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur inscription sur les comptes des FCPE.

Natexis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée, est le teneur de compte-conservateur des parts des épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'entreprise en a informé Natexis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

ART. 10

Les droits et obligations des épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements desdits FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière administrative et comptable du fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance de chacun des FCPE précités est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprise :

- de 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprise, élus directement ou indirectement par les porteurs de parts, ou désignés par le(s) comité(s) (ou le comité central) de la ou des entreprises, ou désignés par les organisations syndicales ;

- un membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

ART. 11

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord seront obligatoirement réemployés dans le plan qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

ART. 12

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

SECTION 13

Avenant : Rhône - Avenant du 1er juin 2006 relatif à la commission paritaire départementale

Source officielle Légifrance

ART.

Commission paritaire départementale

Il est institué dans chaque département une commission paritaire départementale composée de représentants en nombre égal des employeurs et des salariés *adhérents des organisations signataires du présent accord* (2).
Si cette commission est exclusivement départementale, elle ne pourra compter plus de 10 membres.
La commission paritaire départementale est compétente pour :
— connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés ;
— conclure des accords paritaires départementaux ;
— interpréter les accords paritaires départementaux ;
— déterminer les conditions de mise en place du comité paritaire professionnel départemental institué par l'article 6 de l'avenant n° 16 et examiner toute difficulté de fonctionnement de ce comité dont elle serait saisie ;
— régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application dans le département de la convention collective ;
— veiller à l'application dans le département des accords paritaires départementaux de la convention collective.
La commission paritaire départementale sera saisie par tout représentant des organisations de salariés ou d'employeurs *adhérentes aux organisations signataires de la convention collective* (3).
Cette saisie sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie la plus diligente.
Dans l'attente de l'installation du comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie artisanale institué par l'article 6 de l'avenant n° 16, la commission paritaire départementale a compétence pour connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective.
La commission est saisie par l'une quelconque des parties en différend.
La lettre de saisie devra exposer succinctement le différend.
La commission pourra convoquer les parties en différend.
Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par la commission paritaire. Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par la commission paritaire.

Comité paritaire professionnel départemental

Il est institué un comité paritaire départemental de la boulangerie pâtisserie artisanale, qui devra être installé au plus tôt.
Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés sont désignés nommément par les organisations syndicales départementales représentant les salariés, adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective.
Le nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés au sein du comité paritaire professionnel départemental doit être tel que chaque organisation syndicale départementale représentant les salariés soit représentée à raison :
— de 3 titulaires si une seule organisation syndicale représentant les salariés existe dans le département ;
— de 2 titulaires si 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département ;
— d'un titulaire si plus de 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.
Les membres du comité paritaire professionnel département représentant les employeurs sont désignés nommément par le syndicat départemental patronal adhérent à la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française, signataire de la convention collective.
Le nombre des membres représentant l'organisation syndicale départementale des employeurs est égal au nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés.
Les organisations syndicales départementales représentant les salariés et l'organisation syndicale départementale représentant les employeurs, s'informent mutuellement, par écrit, du nom de leurs représentants titulaires. Le secrétaire du comité paritaire professionnel départemental dresse la liste des membres du comité paritaire professionnel départemental et assure la mise à jour de cette liste. Le secrétariat du comité paritaire professionnel départemental est assuré par le syndicat patronal du département.
Les membres du comité paritaire professionnel départemental sont des salariés et des employeurs d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 19 mars 1976. Les membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent être soit en activité, soit en retraite.
Pour permettre une régularité du travail, tout membre titulaire du comité paritaire professionnel départemental peut se faire remplacer par un suppléant.
Elle aura pour but de :
— connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective :
— le comité est saisi par l'une quelconque des parties en différend ;
— une lettre de saisie devra exposer succinctement le différend ;
— le comité pourra convoquer les parties en différend ;
— un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par le comité ;
— ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par le comité ;
— définir un programme de formation professionnelle par période de 6 mois en retenant les stages appropriés aux besoins des salariés et en intervenant auprès du fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie-pâtisserie pour obtenir la prise en charge financière de ces stages de formation.
Tous les ans, le comité établira un bilan de l'apprentissage dans le département.
— s'informer sur :
— l'organisation du travail dans le département (plan de fermeture pendant les congés payés suivant les boulangeries) ;
— les modifications de structures dans la profession (ouverture et fermeture de boulangeries, évolution du nombre de salariés par catégorie, évolution des fabrications) ;
— donner son avis sur la détermination de la période de saison dans le cadre d'une demande collective départementale de dérogation à la durée

maximale hebdomadaire absolue ;
— faire le point sur l'évolution de la durée du travail dans le département en considérant l'utilisation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires, la prise du repos compensateur et le développement dans le département du repos hebdomadaire sur 2 jours ;
— accomplir toute mission qui pourrait lui être confiée par la commission paritaire nationale ou par la commission paritaire départementale.
Le comité paritaire professionnel départemental sera présidé en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs, soit par un représentant des salariés.
Pendant sa première année de fonctionnement, le comité paritaire professionnel départemental sera présidé par un représentant des employeurs.
Le comité paritaire professionnel départemental se réunira sur convocation de son président au moins 2 fois par an.
Le comité paritaire professionnel départemental établira chaque année un rapport d'activité exposant les problèmes traités et les difficultés rencontrées. Ce rapport sera adressé à la confédération nationale de la boulangerie et de la boulangerie pâtisserie qui communiquera à la commission nationale professionnelle une synthèse de l'ensemble des rapports départementaux.
La souplesse et la bonne volonté doivent orienter la mise en place et le fonctionnement du comité paritaire professionnel départemental.
Les difficultés éventuelles qui apparaîtront seront mentionnées dans le rapport annuel qui au terme d'une année d'expérience sera étudié par la commission paritaire nationale, qui pourra alors décider des modifications.
Les salariés membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent s'absenter de leur entreprise dans la limite de 2 demi-journées par an pour participer aux réunions au comité paritaire professionnel départemental, au remboursement par l'organisation syndicale patronale départementale de leurs frais de déplacement sur les bases suivantes :
— billet SNCF : aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
— utilisation d'une voiture : indemnité kilométrique fixée par le comité paritaire professionnel départemental qui ne peut être inférieure à celle retenue par l'administration ;
Chaque fois qu'il y a convocation à la commission de conciliation, les membres de la commission seront remboursés, par l'organisation syndicale patronale départementale, de leurs frais de déplacement sur les bases ci-dessus.
Pour compenser la perte de salaire subie par le salarié participant aux réunions du comité paritaire professionnel départemental, il est versé à celui-ci, par l'organisation syndicale patronale départementale, une indemnité forfaitaire par réunion et dans la limite de 2 réunions par an, dont le montant correspond au plafond de la sécurité sociale pour 1 demi-journée.
Pour que tous les salariés et dirigeants des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord mais non membres de la chambre syndicale patronale de la boulangerie lyonnaise et du Rhône puissent appliquer cet accord, il est demandé l'extension de cet avenant.
Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés bénéficient des dispositions de l'article 6 de la convention collective relatif au libre exercice du droit syndical.

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et aux articles L. 131-1 et L. 132-7 du code du travail tels qu'interprétés par la Cour de cassation (notamment Cass. soc.,17 septembre 2003, pourvoi n° 01-10. 706).
(Arrêté du 25 février 2008, art. 1er)

(3) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.
(Arrêté du 25 février 2008, art. 1er)

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 89 du 12 décembre 2007 relatif aux régimes de prévoyance et aux fonds de péréquation

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 89 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée convention collective.
Après examen de la situation financière des régimes de prévoyance et du fonds de péréquation, les partenaires sociaux ont décidé les modifications suivantes. Il est bien entendu que si la situation financière de ces régimes l'exigeait, les modifications nécessaires seraient apportées par les partenaires sociaux.

ART. 1

Les dispositions du point 4 de l'article 37 bis « Fonds de péréquation » de la convention collective :
« Les partenaires sociaux ont décidé de désigner, pour une durée de 2 ans maximum, ISICA Prévoyance comme organisme gestionnaire du fonds de péréquation et du FAPS. »
sont annulées et remplacées par :
« Les partenaires sociaux ont décidé de désigner, pour une durée de 3 ans maximum, ISICA Prévoyance comme organisme gestionnaire du fonds de péréquation et du FAPS. »

ART. 2

Les dispositions des points 5 et 6 de l'article 37 bis « Fonds de péréquation » de la convention collective :
« 5. Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0, 16 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale. Le taux de cotisation du FAPS est fixé à 0, 06 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale.
Les cotisations du fonds de péréquation et du FAPS sont à la charge exclusive de l'employeur.
6. Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation et du FAPS seront réexaminées dans le délai maximum de 2 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire. »
sont annulées et remplacées par :
« 5. Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0, 21 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale. Le taux de cotisation du FAPS est fixé à 0, 06 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale.
Les cotisations du fonds de péréquation et du FAPS sont à la charge exclusive de l'employeur.
6. Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation et du FAPS seront réexaminées dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire. »

ART. 3

Les dispositions suivantes de l'article 37 ter « Décès et invalidité permanente et totale » de la convention collective :
« Cotisations :
Le taux de cotisation de la garantie décès-invalidité permanente et totale est fixée à 0, 21 % du salaire brut plafonné à la tranche A.
Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % pour la part patronale et 40 % pour la part salariale. Compte tenu du taux actuellement en vigueur de 0, 21 % du salaire brut TA, la commission paritaire nationale a décidé que la cotisation patronale serait au taux de 0, 13 % et que la cotisation salariale serait au taux de 0, 08 %. »
sont annulées et remplacées par :
« Cotisations :
Le taux de cotisation de la garantie décès-invalidité permanente et totale est fixé à 0, 17 % du salaire brut plafonné à la tranche A. Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % pour la part patronale et 40 % pour la part salariale. Compte tenu du taux actuellement en vigueur de 0, 17 % du salaire brut TA, la commission paritaire nationale a décidé que la cotisation patronale serait au taux de 0, 10 % et que la cotisation salariale serait au taux de 0, 07 %. »

ART. 4

Les dispositions suivantes de l'article 37 quater « Rente éducation » de la convention collective :
« Montant de la cotisation :
Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,07 % du salaire brut plafonné à la tranche A réparti à raison de 2/3 pour l'employeur (0,05 %) et 1/3 pour le salarié (0,02 %). »

sont annulées et remplacées par :

« Montant de la cotisation :
Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,04 % du salaire brut plafonné à la tranche A réparti à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié.
Compte tenu du taux actuellement en vigueur de 0,04 % du salaire brut plafonné à la tranche A, la commission paritaire nationale a décidé que la cotisation patronale serait au taux de 0,03 % et que la cotisation salariale serait au taux de 0,01 %. »

ART. 5

Les partenaires sociaux ont décidé de désigner à nouveau ISICA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale.
Pour la garantie rente éducation, les partenaires sociaux ont décidé à nouveau de désigner l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.
Les désignations seront réexaminées par la commission nationale paritaire dans un délai de 3 années maximum à compter de la date d'effet du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
En conséquence, les dispositions de l'article 37 quinquies « Organismes assureurs désignés » sont annulées et remplacées par :

Article 37 quinquies
Organismes assureurs désignés

Les partenaires sociaux ont de nouveau désigné ISICA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale.
Pour la garantie rente éducation, les partenaires sociaux ont désigné l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.
Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées par la commission nationale paritaire dans un délai de 3 années à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les rentes et indemnités en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.
Par ailleurs, la revalorisation des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.
A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.
En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

ART. 6

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur 1er janvier 2008.

ART. 7

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent avenant.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 90 du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle (1)

Source officielle Légifrance

ART.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 6325-14 et D. 6325-15 du code du travail *(anciennement* article D. 981-1*) aux termes desquelles les salariés en contrat de professionnalisation ont des rémunérations qui ne peuvent être inférieures à 65 % du SMIC pour les moins de 21 ans et 80 % du SMIC pour les salariés âgés entre 21 et 25 ans s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.*

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 90 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

ART. 1

Conformément aux dispositions du 11e paragraphe du point 6.2 de l'article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie » de la CCN, la CPNE de la branche a décidé de porter à 30 % le plafond de la durée minimale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les formations de niveau III et IV.

ART. 2

Les dispositions du 13e paragraphe du point 6.2 de l'article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie » de la CCN :

« La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

1. Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV :
— 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans ;
— 70 % du Smic pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans ;
— 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans.

2. Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV :
— 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale. »

sont annulées et remplacées par :

« La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

1. Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :
— 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans ;
— 70 % du Smic pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans ;
— 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans.

2. Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :
— 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale. »

ART. 3

Les dispositions du chapitre « Jury d'examen » de l'annexe III de l'avenant n° 77 à la convention collective nationale sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Jury d'examen

Les certificats, établis à l'en-tête de la CPNEFP, sont délivrés par un jury composé :
— de 2 représentants des employeurs désignés par la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBFP) ;
— de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés.
Seules peuvent être désignées des personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans.
Afin de délivrer les certificats à l'issue de formation organisée au niveau des régions, un jury pourra être constitué au niveau régional.
Il sera composé de 2 représentants employeurs dont l'un des membres est désigné par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française sur proposition de la fédération régionale de la boulangerie concernée et l'autre membre est la déléguée régionale des boulangères, ou sa représentante, et de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés choisis en fonction de leur proximité avec le lieu d'examen sur une liste établie par les organisations syndicales de salariés. »

ART. 4

Le présent avenant prend effet à sa date de signature, à l'exception des dispositions de l'article 2 qui ne s'appliqueront qu'aux contrats de professionnalisation conclus après le 31 décembre 2007.

ART. 5

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent avenant.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 3 du 9 avril 2008 à l'avenant n 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1

Après le dernier paragraphe de l'article 3 de l'avenant n° 83, sont insérées les dispositions suivantes :
« Les salariés à employeurs multiples bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi peuvent être dispensés de s'affilier au présent régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture.
Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que le salarié justifie de la couverture dont il bénéficie dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, le salarié devra obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle il n'est plus garanti.
A compter du 1er avril 2008, les salariés à employeurs multiples déjà affiliés au présent régime et pouvant prétendre au bénéfice de la dispense d'affiliation pourront, à leur demande, être radiés du régime, sous réserve de fournir à leur employeur une attestation de couverture.
La radiation sera effective à compter du premier jour du mois suivant la réception de la demande de radiation par l'organisme assureur.
A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie de l'attestation de couverture. »

ART. 2

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er avril 2008.

ART. 3

Le présent avenant pourra être dénoncé, par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.
En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

ART. 4

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.
Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité d'apporter des modifications au régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés.
Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et de compléter l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 5 du 21 juillet 2009 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française n° 3117, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel 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.

ART. 2

Un article 4 bis est inséré dans le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française n° 3117. Cet article est rédigé comme suit.

« Article 4 bis

Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire
de frais de soins de santé

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin 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 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé prévu par l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les avenants qui s'y rapportent.
Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que 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 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.
Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

2. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès 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'organisme assureur 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.

3. 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 5 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (avenant n° 83 du 24 avril 2006 à la convention).
Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant. Il en sera de même pour le présent dispositif de portabilité qui donnera lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1er juillet 2010 qui devra permettre de statuer sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

4. Changement d'organisme assureur

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.

5. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

ART. 3

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander à la direction des relations du travail l'extension du présent avenant.
Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale .

SECTION 18

Avenant : Dénonciation par lettre du 18 juillet 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtissiers des Bouches-du-Rhône de l'accord du 20 octobre 1983

Source officielle Légifrance

ART.

Marseille, le 4 juillet 2011.

L'union départementale CFTC des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtissiers des Bouches-du-Rhône, 93, avenue de Montolivet, 13004 Marseille, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur,
Nous avons l'honneur de vous notifier par la présente notre décision de dénoncer l'accord du 6 octobre 1998, ainsi que ses avenants n° 1 du 14 avril 2000 et n° 2 du 21 août 2000.
En application des dispositions légales et conventionnelles, la présente dénonciation ne prendra effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.
Nous vous informons également que de nouvelles négociations devront s'engager à la première demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la présente dénonciation.
A cet effet, nous sommes à votre entière disposition afin d'engager des discussions en vue de parvenir à un nouvel accord de substitution, et ce dans les meilleurs délais.
Nous vous rappelons que l'accord dénoncé continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord qui lui sera substitué ou à défaut pendant 1 an, à compter de la date d'expiration du délai de préavis.
Conformément aux articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail, la présente dénonciation fera également l'objet d'un dépôt auprès des services compétents.
Nous vous prions d'agréer, monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 102 du 11 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 102 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

ART.

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations.

Les parties signataires soulignent que les statistiques sur les effectifs salariés par genre montrent une parité en nombre des hommes et des femmes dans la profession. Ils notent toutefois que la part hommes-femmes à la fabrication est exactement inverse à celle de la vente.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une gestion sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises où la problématique se présente :

– le recrutement, où il faut veiller à éviter la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent tant auprès des femmes que des hommes ;

– la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences et performances égales et notamment à l'issue des périodes de maternité ;

– l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

ART. 7

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Il est rappelé que la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra apporter une réponse.

ART. 8

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le (la) salarié(e).

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, tout en veillant à sauvegarder la bonne marche de l'entreprise.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Fixation d'un délai de prévenance de 7 jours minimum en cas de modification d'horaires de salariés à temps plein ou temps partiel sauf situation d'urgence.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Situation de la femme enceinte

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

ART. 1er

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976.

ART. 9

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

ART. 2

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison notamment du sexe de la personne, spécialement en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue-social (art. L. 1132-1 du code du travail).

ART. 4

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualifications, fonctions, compétences et expériences égales les femmes et les hommes sont embauchés pour la même fonction à salaires, positions et coefficients équivalents.

ART. 5

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunération une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

L'écart de la rémunération moyenne entre hommes et femmes étant particulièrement marqué pour le personnel de fabrication (page 44 du rapport de branche 2011), les entreprises portent leurs efforts sur cette catégorie de personnel pour que cet écart soit réduit d'au moins 4 % à l'issue des 4 prochaines années, notamment en visant à une égalité du temps de travail entre les hommes et les femmes.

ART. 6

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

– promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale ;

– prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salarié(e)s ;

– développer de la formation ouverte à distance (FOAD) ;

– planifier des horaires de formation ;

– communiquer au salarié les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;

– désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) afin de faciliter une réintégration ;

– demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :

-- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;

-- aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises veilleront à réduire l'écart de 6 % constaté dans la profession par le rapport de branche 2011 (page 85) entre les hommes et les femmes dans l'accès au plan de formation.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté conformément à la législation en vigueur.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourantes à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner tous les 3 ans les progrès réalisés par la profession pour assurer l'égalité entre hommes et femmes.

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.

ART. 3

Les critères de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un facteur fondamental de mixité des emplois. Dans cet esprit, et dans la limite des contraintes imposées par le marché du travail, il convient de rechercher l'équilibre et la mixité dans les recrutements pour l'ensemble des métiers des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie et de s'efforcer à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, à profils, compétences et expériences équivalents.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoires. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche devront déterminer des processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulant dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Compte tenu de la répartition des salariés selon la nature de l'emploi et le sexe constatée par le rapport de branche 2011 (page 35), une attention particulière sera portée par les entreprises lors du recrutement du personnel, afin d'atteindre en 4 ans une amélioration de 4 % au niveau de la profession de la mixité des emplois en fabrication (accroissement de 4 % de la part du personnel féminin) et en vente (accroissement de 4 % de la part du personnel masculin). À cet effet, à profil, compétences et expériences équivalents, une embauche d'un personnel féminin sera favorisée à la fabrication et une embauche d'un personnel masculin sera favorisée à la vente.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 103 du 11 juin 2012 relatif à la création du CQP « Tourier »

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 103 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

ART. 1er

Les parties signataires décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé « Tourier » qui est défini par :

– un référentiel métier (annexé au présent accord) ;
– un référentiel de certification (annexé au présent accord) ;
– des conditions de mise en œuvre de la formation (annexé au présent accord).

ART. 2

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser cette qualification et ont modifié en conséquence la grille des classifications du personnel de fabrication.
Les dispositions suivantes de l'article 9 de la convention collective concernant le personnel de fabrication :

« Personnel de fabrication

Coefficient 155

Personnel de fabrication sans CAP.
Personnel de fabrication titulaire du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP.

Coefficient 170

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160.
Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155.
Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.

Coefficient 175

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe.
Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire.
Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel, 2 ans maximum dans cette catégorie.

Coefficient 185

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie.
Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.
Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 années au coefficient 175.

Coefficient 190

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185.
Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie.
Ouvrier titulaire du BP après 2 années au coefficient 185.

Coefficient 195

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.
Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS.
Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 années au coefficient 185.
Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.

Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers. »

Sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Personnel de fabrication

Coefficient 155

Personnel de fabrication sans CAP.
Personnel de fabrication titulaire du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou du CQP “Tourier”.

Coefficient 170

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou d'un CQP “Tourier” après 1 an au coefficient 160.
Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155.
Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.

Coefficient 175

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP et d'un CQP “Tourier”.
Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire.

Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie.

Coefficient 185

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie.
Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.
Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 années au coefficient 175.

Coefficient 190

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185.
Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie.
Ouvrier titulaire du BP après 2 années au coefficient 185.

Coefficient 195

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.
Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS.
Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 années au coefficient 185.
Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.

Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers. »

ART. 3

Un suivi de cette formation est soumis chaque année à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant.

ART.

Annexe I. Référentiel métier

Champ d'activité

Définition

Le titulaire du CQP « Tourier » fabrique et prépare des produits de viennoiserie et de pâtisserie boulangère dans le respect des règles d'hygiène, de traçabilité, de santé et de sécurité au travail. Il participe à la réception et au stockage des produits livrés ainsi qu'à la fabrication et à la conservation des préparations réalisées.

Contexte professionnel

Emplois concernés : poste de tourier.

Types d'entreprises

Artisanat : boulangerie-pâtisserie-traiteur.
Grande distribution.
Industrie agroalimentaire.

Types d'emplois

Le titulaire du CQP « Tourier » occupe un emploi d'ouvrier de production dans un des secteurs précités :

– le secteur artisanal : boutique, salon de thé, traiteur, commerce non sédentaire ;
– le secteur de l'agroalimentaire : industrie de viennoiserie, de pâtes prêtes à l'emploi ;
– la grande ou moyenne distribution : laboratoire pâtisserie boulangère, traiteur.

Place dans l'organisation de l'entreprise

Placé sous l'autorité d'un responsable, le titulaire du CQP doit :

– participer à l'approvisionnement ;
– préparer et détailler des pâtes de base ;
– participer au conditionnement.

Conditions de travail

Il peut être amené à travailler en horaires décalés, en fin de semaine, les jours fériés et lors de périodes événementielles et calendaires.

L'environnement professionnel dans lequel s'exerce son activité exige un comportement et une tenue adaptés, dans le respect des bonnes pratiques d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Évolution de l'emploi

Le titulaire du CQP « Tourier » veille à l'actualisation et au perfectionnement de ses connaissances et compétences professionnelles tout au long de son parcours professionnel.

Il peut être amené à évoluer en entreprise et/ou à compléter sa formation par l'obtention d'autres diplômes de même niveau (CAP pâtissier et/ou boulangerie, mentions complémentaires), voire de niveaux plus élevés. Des compétences acquises, éventuellement reconnues par la VAE (validation des acquis de l'expérience) peuvent lui permettre d'accéder à des responsabilités de niveau supérieur.

Environnement technique de l'activité

Le champ professionnel de l'ouvrier tourier est caractérisé par l'application :

– des connaissances relatives au choix et à la qualité des matières premières utilisées ;
– des compétences spécifiques en boulangerie et en pâtisserie (processus et techniques de stockage, de fabrication et de présentation), y compris au moyen de l'outil informatique ;
– de l'utilisation appropriée des équipements et des matériels dans le respect des bonnes pratiques d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et d'environnement.

Description des activités professionnelles

Les différentes fonctions de l'activité tourier sont :

– l'approvisionnement : réception et stockage des marchandises ;
– l'organisation : planification, mise en place du matériel et choix des produits ;
– la production et la transformation : fabrication, conditionnement, conservation et valorisation des productions ;
– la communication : à l'interne (hiérarchie, personnels de production et de vente) ;
– la démarche qualité : organoleptique, marchande, environnement, sanitaire (respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la réglementation en vigueur, de la traçabilité), de santé et de sécurité au travail.

Détail des activités

Fonction approvisionnement

Tâches :
La réception des produits livrés.
La vérification quantitative et qualitative des livraisons.
La détection des anomalies ou des défauts.
Le déconditionnement.
Le stockage (conditionnement, rangement, classement, rotation).
La participation au suivi des stocks et éventuellement aux commandes.

Moyens et ressources :
Les bons de commande, de livraison ou factures.
Les consignes et/ou le cahier des charges.
Les matériels de contrôle.
Les équipements et les matériels de stockage.
Les fiches de stock.
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).
L'outil informatique.

Autonomie, responsabilité :
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.
L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :
L'adéquation quantitative et qualitative entre le bon de commande et le bon de livraison et/ou la facture.
La détection des anomalies et/ou des défauts.
Le classement des étiquetages en vue de la traçabilité des produits.
Le rangement et le stockage des produits dans les lieux appropriés dans le respect des consignes et/ou du cahier des charges.
Le signalement des stocks minimum en prévision d'une commande.
Le respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Fonction organisation

Tâches :
La prise de connaissance des informations relatives à la production.
La planification de son travail dans le temps et dans l'espace.
L'organisation et la mise en place du poste de travail (équipement, matériel et outillage).
Le choix des produits et le calcul des quantités (dosage, pesage).
La réaction aux aléas.

Moyens et ressources :
Le laboratoire en conformité.
Les équipements, les matériels et les outillages adaptés.
Les matières premières et les matières d'œuvre.
Le planning d'organisation des tâches, les fiches techniques, les consignes.
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).
L'outil informatique.
La fiche de poste.

Autonomie, responsabilité :
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.
L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :
La collecte des informations relatives à la production.
La conformité et l'opérationnalité du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre).
Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes.
La réaction rapide et adaptée à la situation.

Fonction production et transformation

Tâches :
La réalisation des mélanges et des appareils de base (pâtes, gâteaux secs, crèmes à cuire...).
La mise en œuvre et l'assemblage de produits fabriqués semi-élaborés.
La conduite des différentes techniques et méthodes de fabrication traditionnelles.
Le suivi de l'évolution des produits semi-élaborés (1) tout au long de leur fabrication.

Moyens et ressources :
Le laboratoire en conformité.
Les équipements, les matériels et les outillages adaptés.
Les matières premières et les matières d'œuvre.

Les fiches techniques, les consignes.
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).
L'outil informatique.

Autonomie, responsabilité :
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.
L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :
Le respect de la commande (nature, quantité, temps).
La conformité et l'optimisation du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre).
Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes.
Le respect du mode opératoire des mélanges, des appareils de base.
Le respect du GBPH et des règles de santé et de sécurité au travail.
La conformité des produits semi-élaborés (aspect, régularité, goût) avant stockage et/ou utilisation.

Fonction communication

Tâches :
La participation à la communication interne de l'entreprise.
Le compte rendu à sa hiérarchie sur l'approvisionnement, la production (en cours ou finie).

Moyens et ressources :
L'organigramme de l'entreprise.
Les textes réglementaires en vigueur.
Les documents internes relatifs à l'approvisionnement, à la production et à la conservation des produits semi-élaborés.
L'outil informatique.

Autonomie, responsabilité :
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.
L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :
Le travail en équipe.
La maîtrise du vocabulaire professionnel.
L'argumentation précise orale ou écrite.

Fonction démarche qualité

Tâches :
Le contrôle de la conformité des matières premières, des produits tout au long du processus de fabrication et/ou de stockage.
L'analyse du produit en termes de goût, texture et aspect.
Le contrôle des poids, des quantités et de la conformité des produits finis.
Le nettoyage et la désinfection des locaux, des équipements et des matériels à chaque utilisation.
Le contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité.
L'application des consignes de santé et de sécurité au travail.
La gestion des déchets.

Moyens et ressources :
Les fiches techniques, de poste...
Les consignes de santé et sécurité au travail.
Les matériels (maintenance, contrôle, stockage).
La production en cours ou le produit semi-élaboré.
Les protocoles de nettoyage et de désinfection.
Les matériels et les produits de nettoyage et de désinfection.
La réglementation en vigueur.
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).
Les fiches HACCP.
Le document unique, la fiche d'entreprise.
Les EPI (équipements de protection individuelle).

Autonomie, responsabilités :
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie.
L'information à la hiérarchie et/ou aux différents acteurs de la prévention en cas d'incidents.
Résultats attendus :

Participation à la démarche qualité de l'entreprise :

– produit conforme à la commande ;
– maintien de la régularité et de la qualité organoleptique des produits ;
– conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur ;

– respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la santé et de sécurité au travail ;
– utilisation rationnelle et appropriée des matériels et produits d'entretien ;
– respect des règles de gestion des déchets.

(1) Un produit semi-élaboré : produit qui n'a pas achevé son cycle complet de fabrication. On peut classer les fonds de tartes ou de quiches.

ART.

Annexe II. Référentiel de certification

Référentiel d'activités		Référentiel de certification		
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Préparation de la production Approvisionnement	Réceptionner les matières premières Déconditionner et ranger dans les lieux appropriés Suivre la rotation des stocks Participer à la prévision des besoins Prendre les premières mesures d'hygiène, de santé et de mise en sécurité	Ranger les matières premières en fonction de leur nature Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de datage (DLC et DLUO) Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières Savoir ranger les produits en fonction des dates Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la profession (mettre en application le respect de la chaîne du froid) Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage	Épreuve pratique (durée 9 heures sur 2 jours) Sur la base d'une commande client, le candidat devra réaliser : – le 1er jour : 4 heures avec un écrit (lecture du sujet, calculs professionnels, organisation du travail), suivi de la réalisation – le 2e jour : 5 heures de travail Aucune cuisson le premier jour sauf pour les crèmes Le candidat devra impérativement réaliser les produits à partir : – de pâte brisée salée (quiche 6 personnes) – de pâte sablée (tartes 6 personnes aux fruits, amandines, + produit au choix)	Pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène Appliquer et respecter les techniques mises en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire
Organisation	Collecter et décoder l'information nécessaire (bon de commande, fiches techniques) Réaliser les calculs professionnels Planifier l'exécution d'une fabrication Réaliser la mise en place du poste de travail	Connaître et synthétiser les différentes formes de transmission de commande formelles et informelles afin de déterminer la quantité finale Réaliser une fiche technique comprenant les différentes recettes, les quantités d'ingrédients Savoir lire une fiche recette Savoir appliquer un coefficient multiplicateur	– de pâte feuilletée : une pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, + produit au choix) ; un feuilletage (croûtes de bouchées, Pithiviers, palmiers) – de pâte levée (brioche à tête, Nanterre, + produit individuel) Épreuve de technologie (1 heure)	Pertinence du choix des matières premières Pertinence des quantités à mettre en œuvre par rapport à la commande Pertinence de la fiche d'organisation du travail dans le temps imparti
	Effectuer le choix des ingrédients et du matériel nécessaire Transmettre l'information pour communiquer avec sa hiérarchie Pesage des ingrédients et des produits	Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir transmettre des informations concernant la qualité des matières premières et les anomalies constatées sur l'équipement des locaux et le matériel	Le candidat devra répondre à des questions concernant : Le vocabulaire professionnel Les matières premières Le matériel Les procédés de fabrication Le contrôle de la qualité des produits	

Production et transformation	Préparation des pâtes	Savoir utiliser le matériel et sa fonction « tare » Respecter les quantités indiquées dans la recette Savoir mélanger les ingrédients Connaître la gestuelle du boulage, façonnage, beurrage, tourage, laminage, détaillage, plaquage, fonçage Savoir utiliser les différents matériels (pétrin, batteur, diviseuse, laminoir)	Les sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition (à venir) Le candidat devra répondre à des questions concernant : Les constituants des aliments La nutrition L'hygiène et la prévention L'alimentation en énergie et en eau Les équipements spécifiques des locaux professionnels Les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels L'entretien des locaux et du matériel	Utilisation rationnelle de l'équipement en fonction des impératifs de production Pertinence dans l'enchaînement des différentes tâches Pertinence dans l'exécution des différents gestes et techniques professionnels Pertinence de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité alimentaires Aspect et qualité gustative des produits
	Gestion des phases de repos et/ou de fermentation Adapter son travail aux aléas	Connaître et appliquer les phases de repos et/ou fermentation : détente, pointage ,apprêt, période de refroidissement, repos au froid Savoir adapter son travail selon : – les propriétés des pâtes, le type de matériel – les conditions climatiques		
Production et transformation	Fabrication des pâtes : pâte brisée salée et sucrée, pâte sablée, pâte feuilletée, pâte levée	Mettre en œuvre les techniques de fabrication : Des pâtes brisées salées et sucrées (tartes et tartelettes sucrées ou salées) De la pâte sablée (tartes, tartelettes et gâteaux secs) De la pâte levée feuilletée (réalisation de croissants, pains au chocolat...) Du feuilletage classique et inversé (réalisation de chaussons aux pommes, millefeuilles, Pithiviers, palmiers, tartes et tartelettes, croûte de bouchées...) De la pâte à brioche (réalisation de différentes brioches : mousseline, Nanterre) Pâte à baba (savarin et bouchon...) Pâte à pizza (non évaluée à l'examen)		
	Fabrication des garnitures sucrées Fabrication des garnitures salées Gestion des cuissons : pré-cuissons, cuissons terminales	Mettre en œuvre les techniques de fabrication de la crème pâtissière, crème prise (ou appareil à clafoutis), crème d'amande, crème frangipane, compotée de fruits Mettre en œuvre les techniques de fabrication de la sauce béchamel, appareil à quiches, appareil à pizza, appareil à tourte		

		Savoir utiliser le matériel de cuisson Savoir gérer les températures de cuisson en fonction des produits et des types de cuisson (pré-cuisson, cuisson terminale)		
Hygiène, sécurité alimentaire et démarche qualité	Assurer l'hygiène des matières premières	Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption à réception Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires S'assurer du maintien de la chaîne du froid		
Hygiène, sécurité alimentaire et démarche qualité	Assurer l'hygiène des produits intermédiaires (semi-finis)	Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires Garantir le respect des guides de bonnes pratiques Faire l'étiquetage en respectant les règles pour assurer la traçabilité du produit S'assurer du maintien de la chaîne du froid		

Prérequis à l'entrée en formation

La certification de niveau V de tourier est accessible à tout public.

Épreuve pratique

Durée : 9 heures réparties sur 2 jours (1er jour : 4 heures et 2e jour : 5 heures).

Composition :
Sur la base d'une commande client, le candidat aura à réaliser une gamme de produits courants en boulangerie-pâtisserie.
Il devra réaliser une production garnie ou non à partir de :

– pâte levée feuilletée ;
– pâte levée ;
– pâte feuilletée ;
– pâte sablée ;
– pâte brisée.

En début de première journée, le candidat devra réaliser un bon d'économat et une fiche d'organisation de son travail.

Pendant l'épreuve, le candidat veillera à assurer le nettoyage de son matériel et de son poste de travail.

En fin d'épreuve, le candidat devra présenter sa production sur son poste de travail.

Les matières premières :
La commande des matières premières de l'épreuve pratique sera assurée par le centre d'examen.

Technologie

Durée : 1 heure.
Épreuve écrite.

Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

– le vocabulaire professionnel ;
– les matières premières ;
– le matériel ;
– les procédés de fabrication ;
– le contrôle de la qualité des produits.

Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition

Durée : 1 heure.
Épreuve écrite.
Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

– les constituants des aliments ;
– la nutrition ;
– l'hygiène et la prévention ;
– l'alimentation en énergie et en eau ;
– les équipements spécifiques des locaux professionnels ;
– les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels ;
– l'entretien des locaux et du matériel.

Composition du jury pour l'épreuve fabrication d'une commande

Le jury sera constitué :

– d'un artisan boulanger ;
– d'un artisan pâtissier ;
– d'un salarié pâtissier ou boulanger pâtissier ;
– d'un formateur professionnel n'étant pas intervenu dans la formation des candidats.

Un des deux artisans sera désigné président de jury.

Barème de notation

Pour valider ce certificat de qualification professionnelle, 3 épreuves doivent être obtenues :

– fabrication d'une commande ;
– technologie professionnelle ;
– sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition.

Épreuve	Durée	Forme	Coefficient	Note éliminatoire
Technologie professionnelle	1 heure	Écrit	2	10/20
Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition	1 heure	Écrit	2	
Fabrication d'une commande	9 heures sur 2 jours : 1er jour : 4 heures 2e jour : 5 heures	1er jour : pratique et écrit 2e jour : pratique	6	

Le candidat ayant obtenu une moyenne globale égale ou supérieure à 10 sur 20 valide l'obtention du certificat de qualification professionnelle « Tourier ».

Pour le candidat qui n'obtient pas cette moyenne globale de 10 sur 20, il peut garder pendant 5 ans le bénéfice de ou des notes égales ou supérieures à 10 sur 20.

Volume horaire de la formation

Le groupe de travail a estimé le volume horaire de formation à 400 heures décomposé de la façon suivante :

– 300 heures de pratique professionnelle ;
– 60 heures de technologie professionnelle ;
– 40 heures de sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition.

ART.

Annexe III. Dossier de preuve du candidat pour la VAE

Dossier déposé le :

à

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

CQP «Tourier »

Dossier de preuves du candidat

Nom du candidat :
Validation demandée : Tourier.

– validation totale
– validation partielle (précisez laquelle)

Informations à destination du candidat

Ce dossier a pour but de vous aider à retracer votre expérience professionnelle et extra-professionnelle afin de la faire valoir dans votre démarche de VAE. Il vous permettra d'apporter au jury les « preuves » de vos compétences telles qu'elles ont été définies pour l'obtention du CQP.

Vous devez donc veiller à bien mettre en évidence les aspects les plus significatifs de votre expérience dans les chapitres où elle vous est demandée. Il n'y a aucun piège ou de « bonnes réponses » excluant toutes les autres, mais uniquement des éléments permettant au jury d'apprécier vos compétences à travers votre expérience et d'estimer si elle correspond au niveau d'exigence du CQP.

Vous pouvez demander les conseils d'un accompagnateur pour vous aider à remplir ce dossier. Adressez-vous pour cela à :

Ce dossier est composé de trois parties :

La première partie concerne votre demande de validation, elle retrace votre parcours professionnel et de formation.

La deuxième partie est la plus importante : elle vous permet de donner vos « preuves de compétences » pour chaque domaine du CQP. Laissez-vous guider par les questions qui vous sont posées. Si vous manquez de place dans les pages laissées blanches pour vos réponses vous pouvez en ajouter, mais il ne vous est pas demandé d'écrire un roman, juste d'exprimer clairement et de façon synthétique votre expérience construite à travers votre vie professionnelle.

La troisième partie est libre : elle vous permet de compléter votre dossier avec des attestations d'employeurs avec lesquels vous avez travaillé qui cautionneront l'exactitude des informations que vous aurez fournies, ou qui témoigneront de votre expérience et de vos compétences.

1. Parcours d'acquisition de compétences
1.1. Parcours professionne

Période (durées et dates de début et de fin)	Emploi tenu (ou fonction/métier exercé)	Entreprise (nom et adresse de votre entreprise)	Activités, missions, tâches exercées pendant cette période	Remarques éventuelles (rythme de travail, autres précisions)

1.2. Formation initiale et continue (reprendre ici le tableau de votre dossier de préinscription

Période (dates de début et de fin)	Ou diplôme préparé	Durée de la formation	Organisme de formation (nom, adresse)	Diplômes, titres ou autres validations obtenues	
				Oui	Non

Votre formation initiale s'est terminée en date du :
Niveau de sortie scolaire (fin de 5e, de 4e, de 3e...) :

1.3. Motivations et projet
1.4. Parcours de VAE préconisé

2. Preuves de votre compétence

Dans cette deuxième partie, vous allez apporter les éléments qui permettront au jury d'apprécier vos compétences au regard des exigences du CQP que vous souhaitez obtenir par la VAE.

Cette deuxième partie porte sur les compétences « professionnelles » du CQP. Elle est subdivisée en plusieurs domaines de compétence (3).
Les « règles du jeu » sont les suivantes :

Vous devez répondre à toutes les demandes de preuves qui vous sont demandées dans chacun des domaines de compétence pour pouvoir prétendre obtenir la validation du domaine en question. Si vous estimez ne pas avoir l'expérience ou la capacité pour traiter la question qui vous est posée, indiquez-le en toute simplicité : le jury ne validera pas cette partie et vous demandera d'acquérir la compétence correspondante soit en élargissant votre expérience, soit en vous inscrivant à la formation qui vous permettra de l'obtenir.

Pour obtenir la validation d'un domaine de compétence vous devez avoir apporté la preuve de votre expérience sur plusieurs aspects : ils vous sont indiqués au fur et à mesure du dossier.

Il vous est parfois demandé de parler de vos difficultés dans un domaine donné : il s'agit de permettre au jury d'apprécier votre capacité à prendre du recul vis-à-vis de votre expérience en décrivant les difficultés que vous rencontrez. La capacité à analyser ses difficultés est souvent, en effet, le signe d'une bonne maîtrise professionnelle ; vous ne serez donc pas pénalisé en retraçant les aspects difficiles de certaines situations professionnelles, à condition toutefois de savoir en cerner les causes et les solutions.

Il se peut cependant que le jury estime vos « preuves de compétence » suffisantes pour certaines parties du diplôme mais pas pour l'ensemble des exigences du diplôme. Dans ce cas le jury validera partiellement votre dossier et vous conseillera d'approfondir votre expérience dans le ou les domaines jugés non probants ou de suivre la formation correspondant à ces domaines.

A. Compétences professionnelles du tourier (CQP)

Domaine de compétence 1. Préparation de la production

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :
1) Participer aux approvisionnements de matières premières
En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.
Présentez et expliquez comment les matières premières sont :

– réceptionnées ;
– déconditionnées et rangées.

Présenter comment fonctionne le suivi des stocks et comment sont évalués les besoins de matières premières.

Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?

Justifiez votre réponse.

2) Organiser la production

En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.

Présentez, expliquez et décrivez :

– la collecte des informations nécessaires pour organiser la production : bon de commande, fiches techniques... ;
– les calculs professionnels effectués pour définir les quantités de produit à fabriquer et les matières premières à utiliser.
– la planification de l'exécution du travail ;
– le choix des ingrédients et du matériel nécessaire ;
– la transmission de l'information à communiquer avec sa hiérarchie.

Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?

Justifiez votre réponse.

Domaine de compétence 2. – Production et transformation

1) Fabrication de tous types de produits à base de farine

En vous basant sur les fabrications de votre entreprise.

Présentez, expliquez et décrivez :
Les différentes étapes de la fabrication des produits :

– pesage des ingrédients et des produits ;
– la préparation des pâtes : mélange des ingrédients, gestuelle (boulage, façonnage, beurrage, tourage, laminage, détaillage, plaquage et fonçage), le matériel utilisé ;
– la gestion des phases de repos et/ou de fermentation : détente, pointage, apprêt, repos au froid...
– la gestion des aléas dans son travail selon les pâtes, les matériels et les conditions climatiques.

Cinq produits :

– un à base de pâte brisée salée ou sucrée ;
– un à base de pâte sablée ;
– un à base de pâte feuilletée ;
– un à base de pâte levée ;
– un à base de pâte levée feuilletée ;
que vous avez réalisés.

Vous joindrez des photographies tout au long des étapes de panification pour chaque production, les supports commerciaux ou tout autre document illustrant vos propos.

2) Réaliser une commande (suite)

Domaine de compétence 3. Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :

1. Évaluer votre capacité à appliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Décrivez les moyens mis en œuvre pour que les produits fabriqués soient conformes à la réglementation en vigueur. Vous prendrez un exemple concret.
Qu'en pensez-vous ? Voyez-vous des améliorations possibles ?

3. Attestations et documents divers

Pour chacun des emplois décrits dans ce dossier vous avez la possibilité de faire attester par l'entreprise, l'organisme ou l'association qui vous a employé l'exactitude des informations données. Cette attestation n'est pas obligatoire.

Ces employeurs peuvent également vous remettre des documents soulignant les compétences et qualités professionnelles dont vous avez fait preuve dans l'exercice de vos activités, notamment en ce qui concerne votre expérience de l'apprentissage.

Vous trouverez ci-dessous un modèle d'attestation d'employeur.

Modèle d'attestation

Je soussigné (nom et qualité) :
atteste l'exactitude des informations données dans ce dossier décrivant l'emploi de (intitulé de l'emploi) :
occupé par Monsieur ou Madame (vos nom et prénom) :
du :
au :
dans l'entreprise (nom et adresse de l'entreprise ou de l'organisme) :
Lors de l'exercice de ces activités, Monsieur ou Madame (vos nom et prénom) a notamment mis en œuvre les compétences et qualités suivantes :
Fait à :
le :
Signature :
Cachet de l'entreprise :

Attestation sur l'honneur

Je soussigné(e) (vos nom et prénom) :
certifie sur l'honneur l'exactitude de toutes les informations figurant dans ce dossier.
Fait à :
le :
Signature (vos nom et prénom) :

Liste des documents joints (dont attestations de formation)

ART.

Annexe IV. Guide pour les accompagnateurs et les membres du jury pour la VAE

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

CQP « Tourier »

Guide pour les accompagnateurs et les membres du jury

Conseils aux accompagnateurs

Votre rôle est essentiel, vous allez être « le révélateur d'expérience » du candidat, celui ou celle qui l'aidera à trouver dans son parcours professionnel les « preuves de sa compétence ». Si en effet il n'y a pas de compétence sans expérience (puisque c'est à travers l'expérience que les savoirs, les capacités et les aptitudes se transforment en compétence), la seule expérience n'est pas en elle-même une preuve de compétence.

Vous aurez notamment à aider le candidat à :

– trouver les réponses aux questions qu'il se pose sur la VAE ;
– rechercher dans son expérience les « preuves » demandées tout au long de son « dossier de preuves » ;
– prendre du recul par rapport à son expérience pour être capable d'en faire ressortir les éléments pertinents, d'en faire une analyse critique, de l'utiliser comme une source de réflexion ;
– accepter, le cas échéant, les limites de cette expérience par rapport au niveau d'exigence demandé, sans la survaloriser, ni la sous-évaluer ;
– se préparer à l'entretien oral avec le jury, à partir de son dossier.

Toute la première partie du « dossier de preuve » du candidat doit lui permettre de se remémorer son parcours professionnel et de formation.

Elle est pour vous l'occasion de faire connaissance avec le candidat et de commencer à l'aider à repenser aux faits marquants de son expérience qui pourront l'aider à remplir son dossier par la suite. Lorsque l'on parle de « l'expérience », par rapport à la VAE, il s'agit bien entendu de l'expérience professionnelle en entreprise.

Deux rubriques de cette première partie du dossier du candidat méritent une attention particulière de votre part :

Vos motivations et votre projet

Cette rubrique peut vous guider dans le type de conseils à apporter au candidat : on sait le rôle fondamental de la motivation dans la réussite des projets. C'est là le moteur qui permettra au candidat d'avancer dans la construction de son dossier et à accepter le niveau d'exigence et de travail qu'il représente.

Votre parcours de VAE préconisé

Cette rubrique, remplie avec le conseiller VAE a permis d'établir le parcours de VAE du candidat compte tenu des diplômes ou titres déjà détenus, des résultats aux tests, de son expérience et de sa disponibilité. Ce projet personnalisé vous permet de bien cerner les domaines de compétences que le candidat devra faire valider.

La deuxième partie du dossier du candidat reprend les preuves qui lui sont demandées pour chaque compétence, dans chaque domaine. Vous trouverez plus loin la liste de ces preuves ainsi que des conseils pour vous faciliter l'aide que vous pouvez apporter aux candidats.

La troisième partie réunit l'ensemble des attestations et pièces que le candidat jugera utile de joindre à ses preuves pour en renforcer la légitimité.

Conseils aux membres du jury

Votre rôle est de « détecter » dans l'expérience du candidat retracée dans ce dossier, dans les preuves qu'il donne en réponse à chaque question, dans l'entretien oral que vous mènerez avec lui, si ses compétences vous paraissent correspondre au niveau de professionnalisme attendu d'un titulaire du CQP.

Le jury est souverain, il n'y a donc pas de recours possible sur la validation reconnue ou non au candidat.

Chaque jury choisit comme il l'entend son mode de fonctionnement, en respectant toutefois les préconisations suivantes :

– se concerter avant l'entretien avec le candidat pour choisir les domaines et les compétences sur lesquelles il y a lieu d'approfondir les preuves apportées dans le dossier : l'entretien en sera plus riche d'enseignements, et plus équilibré, dans la majorité des cas seuls les points posant question étant abordés ;
– éviter de questionner systématiquement sur chaque preuve : il ne s'agit pas, comme dans un jury d'examen, de noter en fonction de l'exactitude des réponses mais d'apprécier si les compétences du candidat « valent » un CQP ; « les procédures d'évaluation doivent permettre au jury de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la délivrance du diplôme, titre ou certificat de qualification visé » ;
– rester dans une durée raisonnable d'un entretien : 1 heure avec le candidat semble une bonne moyenne indicative.

Une fonction d'arbitrage est dévolue au président de jury.

Vous avez deux « supports » pour établir votre évaluation : le dossier de preuves et l'entretien avec le candidat qui vous permettra notamment d'approfondir certains points que vous estimez ne pas pouvoir valider à la seule vue du dossier de preuves.

Cet entretien doit être conduit non pas comme un « oral d'examen », mais comme une rencontre entre professionnels, le candidat ayant à argumenter les éléments contenus dans son dossier et le jury évaluant si ces compléments de preuves lui paraissent pouvoir donner lieu à validation. La durée d'un entretien est estimée à environ 1 heure avec le candidat.

Système d'évaluation

Le référentiel de certification est constitué d'un certain nombre de domaines de compétence technique.

Chaque domaine de compétence est à son tour constitué de plusieurs compétences requises, une ou plusieurs preuves étant demandées pour chacune d'entre elles.

Le jury aura à procéder à une évaluation en deux temps : évaluation de la compétence à partir des preuves données dans le dossier, puis évaluation de cette même compétence après l'entretien. C'est cette unique évaluation finale qui sera retenue, l'obtention du domaine s'établissant selon le barème ci-après.

La procédure d'évaluation sera la suivante :

1. Chaque membre du jury évalue chaque preuve de compétence donnée dans le « dossier de preuves » qui lui a été remis, en utilisant la fiche d'évaluation des candidats et le barème de cotation établi au niveau national (voir ci-après « barème de cotation »).

2. L'ensemble des membres du jury décide, pour chaque candidat, des questions qu'il estime devoir approfondir pendant l'entretien (environ 1 heure).

3. Au cours de l'entretien, chaque membre du jury réajuste – si cela s'avère justifié – sa cotation initiale pour certaines compétences en réutilisant la même « fiche d'évaluation des candidats » que celle utilisée pour la cotation faite à partir du dossier. Elle comporte à cet effet 2 colonnes de cotation : l'une pour la cotation à partir du dossier du candidat, la seconde pour une éventuelle re-cotation à l'issue de l'entretien.

4. À l'issue de l'entretien, le jury délibère, chaque membre ayant sa propre cotation, décide de la validation de chaque domaine, en respectant le niveau d'exigence demandé au niveau national et établit ses « recommandations » (voir le « barème de cotation »).

5. En fin d'entretien, le jury établit le procès-verbal. Il indique les domaines de compétences validés et ceux qui doivent donner lieu, dans un délai de 5 ans, à une évaluation complémentaire pour obtenir le titre dans sa totalité.

Le barème de cotation :
3 : preuve très fondée de compétence.
2 : preuve recevable.
1 : preuve incomplète, à compléter lors de l'entretien – peut être maintenue à l'issue de l'entretien si le jury l'estime toujours incomplète.
0 : preuve non recevable.

Pour qu'un domaine de compétence soit validé, il faut que le candidat ait obtenu un certain score à chaque compétence attendue, et que le total de ses résultats dans le domaine soient conformes à un niveau d'exigence préétabli au niveau national.

Barème de cotation

Domaines de compétences et compétences attendues	Barème de cotation
Domaine 1. – Préparation de la production Compétence 1 : Participer aux approvisionnements de matières premières Compétence 2 : Organiser la production	Avoir au minimum 4 points Ne pas avoir de 0 dans l'une des 2 compétences
Domaine 2. – Production et transformation Compétence 1 : Réaliser une production à base de pâte salée ou sucrée Compétence 2 : Réaliser une production à base de pâte feuilletée Compétence 3 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 4 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 5 : Réaliser une production à base de pâte levée	Avoir au minimum 10 points Ne pas avoir de 0 dans l'une des 5 compétences
Domaine 3. – Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire Compétence 1 : évaluer votre capacité à expliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	Avoir au minimum 2 points Ne pas avoir de 0 dans la compétence

Les chapitres suivants reprennent le « référentiel de certification du CQP par VAE » qui a été élaboré en tenant compte du référentiel de formation du CQP et adapté à la logique de la VAE, fondée sur la reconnaissance des compétences acquises à travers l'expérience professionnelle.

Pour chaque grand domaine de compétence, on trouvera :

– les compétences requises pour obtenir le titre ;
– quelques indications quant aux principaux axes de la formation ;
– la ou les preuves de compétences que le candidat doit fournir ;
– des conseils pour les accompagnateurs et les membres du jury, pour chaque domaine de compétence.

ART.

Annexe V. Habilitation des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre la formation conduisant au CQP doit en faire la demande à la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBPF). S'appuyant sur l'expertise de l'institut national de la boulangerie-pâtisserie française (INBP), la CNBPF s'assure que le demandeur offre les garanties nécessaires au bon déroulement et à la qualité de la formation et qu'il s'engage à respecter les prescriptions du référentiel.

La CNBPF fournit annuellement à la CPNEFP un état des demandes et des réponses qui ont été apportées.

ART.

Domaine de compétence 1. – Préparation de la production

Compétences attendues	Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)	Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat
1. Participer aux approvisionnements de matières premières 2. Organiser la production	Ranger les matières premières en fonction de leur nature Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de datage (DLC et DLUO) Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières Savoir ranger les produits en fonction des dates Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la profession (mettre en application le respect de la chaîne du froid) Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage Connaître et synthétiser les différentes formes de transmission de commande formelles et informelles afin de déterminer la quantité finale Réaliser une fiche technique comprenant les différentes recettes, les quantités d'ingrédients Savoir lire une fiche recette Savoir appliquer un coefficient multiplicateur Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir transmettre des informations concernant la qualité des matières premières et les anomalies constatées sur l'équipement des locaux et le matériel	Le candidat devra présenter et expliquer : – la pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène – l'application et le respect des techniques mises en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire
Conseils aux accompagnateurs		Conseils aux membres du jury
Vous serez vigilant à ce que le candidat décrive de manière détaillée le ou les dispositifs d'approvisionnement mis en place au sein de son entreprise en passant par la commande de matière d'œuvre et la gestion des stocks		Vous veillerez à ce qu'il décrive avec précision l'organisation des approvisionnements dans son entreprise Vous serez attentif à la description de la présentation de l'organisation de la production de son entreprise Vous jugerez la qualité de son analyse sur l'organisation de la production et de l'approvisionnement dans son entreprise

Domaine de compétence 2. – Production et transformation

Compétences attendues	Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)	Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat
Fabriquer tous types de produits à base de farine	Pesage des ingrédients et des produits Préparation des pâtes Gestion des phases de repos et/ou de fermentation Adapter son travail aux aléas Fabrication des pâtes : – pâte brisée salée et sucrée – pâte sablée – pâte feuilletée – pâte levée Gestion des cuissons : – pré-cuissons – cuissons terminales Fabrication des garnitures sucrées	Le candidat, en se basant sur les fabrications de son entreprise ou celles dans laquelle il exerce, présente, explique et décrit : – les différentes étapes de fabrication des produits – la gestion des phases de repos et/ou de fermentation – cinq produits : – 1 à base de pâte brisée salée ou sucrée – 1 à base de pâte sablée – 1 à base de pâte feuilletée – 1 à base de pâte levée – 1 à base de pâte levée feuilletée qu'il a réalisés Pour chacune de ces productions, le candidat explique le contexte, les aspects techniques et leurs intérêts Sa façon de contrôler la production du laboratoire et la manière dont il applique les règles d'hygiène et de sécurité Il joindra des photographies retraçant toutes les étapes de fabrication pour chaque production, les supports commerciaux ou tout autre document illustrant ses propos

	Fabrication des garnitures salées	

Conseils aux accompagnateurs	Conseils aux membres du jury
Vous veillerez à ce que le candidat fournisse les recettes de ses productions Vous encouragerez le candidat à être précis dans la formulation des recettes Les photos devront illustrer les étapes importantes de la fabrication, et pas seulement le produit fini Vous amènerez le candidat à exprimer dans son dossier les difficultés ou les résultats non attendus	Le jury interrogera le candidat sur ses recettes, pour croiser les écrits avec la pratique argumentée à l'oral par le candidat. Il veillera aussi à vérifier la pertinence de l'argumentation sur les différentes méthodes de travail utilisées pour fabriquer ses produits

Domaine de compétence 3. – Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

Compétences attendues	**Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)**	**Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat**
2. Appliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	Assurer l'hygiène des matières premières : – contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption à réception – organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires – s'assurer du maintien de la chaîne du froid Assurer l'hygiène des produits intermédiaires (semi-finis) : – contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption – organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires – garantir le respect des guides de bonnes pratiques – faire l'étiquetage en respectant les règles pour assurer la traçabilité du produit – s'assurer du maintien de la chaîne du froid	Dans le cadre de son activité le candidat doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité. Il expliquera de façon concrète comment les appliquer à travers un exemple de fabrication réalisée par ses soins dans l'entreprise

Conseils aux accompagnateurs	Conseils aux membres du jury
Vous veillerez à ce que le candidat décrive de manière détaillée l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans son travail journalier Vous inciterez le candidat à expliquer, argumenter sa pratique	Le jury devra être attentif à la manière dont le candidat présente : – les différentes règles d'hygiène à appliquer dans son travail – les différentes règles de sécurité à appliquer dans son travail

Fiche d'évaluation du candidat au titre de Tourier (CQP) par la VAE (A utiliser par chaque membre du jury. – Utiliser une fiche par candidat)

Nom du candidat :
Date de réunion du jury :

Domaines de compétences et compétences attendues	**Cotation de la compétence à partir du dossier**	**Cotation définitive de la compétence à l'issue de l'entretien**	**Résultat de la validation de l'ensemble du domaine de compétence**
Domaine 1. – Préparer la production			
Compétence 1 : Participer aux approvisionnements de matières premières Compétence 2 : Organiser la production	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	Validation du domaine : Oui – Non Rappel de la cotation : – avoir au minimum 4 points – ne pas avoir de 0 à aucune des 2 compétences

Domaine 2. – Production et transformation			
Compétence 1 : Réaliser une production à base de pâte salée ou sucrée Compétence 2 : Réaliser une production à base de pâte feuilletée Compétence 3 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 4 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 5 : Réaliser une production à base de pâte levée	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0 3 – 2 – 1 – 0	Validation du domaine : Oui – Non Rappel de la cotation : – avoir au minimum 10 points – ne pas avoir de 0 à aucune des 5 compétences
Domaine 3. – Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire			
Compétence 1 : Evaluer votre capacité à expliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	3 – 2 – 1 – 0	3 – 2 – 1 – 0	Validation du domaine : Oui – Non Rappel de la cotation : – avoir au minimum : 2 points – ne pas avoir de 0 à cette compétence

Décisions du jury
Validation des domaines de compétences professionnelles : Tourier (CQP)

D 1 Oui Non
D 2 Oui Non
D 3 Oui Non
Prescriptions (quelle est ou quelles sont les compétences insuffisantes qui n'ont pas permis la validation d'un domaine, comment les acquérir) :
.....
Rappel : le candidat a 5 ans pour redéposer un dossier de demande de validation pour les domaines qui n'auraient pas été validés.

Procès-verbal de la commission de validation par la VAE

Nom du candidat :
Titre demandé : Tourier (CQP)
Au vu du dossier de preuves fourni par le candidat et après entretien, le jury a décidé de valider les compétences suivantes :

Domaines de compétences professionnelles	**Validation des compétences**		**Recommandations au candidat**
	Oui	Non	
Préparation de la production			
Production et transformation			
Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire			

Date :
Signatures des membres du jury :
Un document « attestation de réussite », identique à celui utilisé en formation initiale et continue, sera remis au candidat.
Il indique les domaines de compétences validés et leur équivalence en termes de titre ou de partie de titre.
En cas de validation partielle du titre, la commission remettra au candidat une copie du procès-verbal de la commission de validation, ou tout autre document précisant les recommandations faites au candidat (compétences insuffisantes qui n'ont pas permis la validation d'un domaine ; conseils pour les acquérir).
Un candidat n'ayant pas obtenu la validation d'un domaine de compétence (non satisfaction au barème d'exigence fixé pour une ou plusieurs compétences du domaine) pourra :

– présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) dans la ou les compétences incriminées pour obtenir la validation de ce domaine. Il a 5 ans pour présenter cette nouvelle preuve au jury de validation par VAE ;
– ou suivre le module de formation correspondant au domaine de compétence incriminé puis élargir son expérience avant de présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) au jury de validation par VAE.
En cas de non-validation totale, la commission remettra au candidat une copie du procès-verbal de la commission de validation, ou tout autre document précisant les recommandations faites au candidat.
Dans ce cas, le candidat peut se représenter, dans les 5 ans, au jury VAE.

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 13 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 est modifié comme suit :
« La cotisation du régime''Remboursement complémentaire de frais de soins de santé''est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.
Pour l'année 2013, la cotisation mensuelle sera appelée à :

– 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général, soit 41,96 € par mois ;
– 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle, soit 29 € ramenée à 28,98 € par mois.
(Valeur du PMSS au 1er janvier 2013 : 3 086 €). »
Les autres paragraphes restent inchangés.

ART. 2

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2013.

ART. 3

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.
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.

ART.

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales.

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 14 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er — Il est créé un fond de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

ART. 2 — Le comité experts 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.

ART. 3 — Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2013.

ART. 4 — 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 à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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.

ART. — Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire, à l'unanimité, ont décidé de placer la gestion du risque santé au cœur de leur priorité en accentuant, notamment, les actions et démarches liées à la prévention initiées à la création du régime.

En effet, les expériences menées ont démontré l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé, ainsi que la nécessité d'une approche multidisciplinaire pour une correcte gestion du risque santé pour la branche.

L'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.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 18 du 1er décembre 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 est modifié comme suit :
« La cotisation du régime " remboursement complémentaire de frais de soins de santé " est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.
Pour l'année 2015, la cotisation mensuelle sera appelée à :
– 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général, soit 43,11 € ramenés à 43,10 € par mois ;
– 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle, soit 29,79 € ramenés à 29,80 € par mois.
(Valeur du PMSS au 1er janvier 2015 : 3 170 €.) »
Les autres paragraphes restent inchangés.

ART. 2

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2015.

ART. 3

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 à l'article L. 2231-6 du code du travail. (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.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 avril 2015 - art. 1)

ART.

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et de compléter l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 1 du 21 octobre 2015 à l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 relatif aux droits de prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du premier paragraphe « Durées et limites de la portabilité » de l'article 7 de l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 de la convention collective nationale sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail 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, sans pouvoir excéder 12 mois. »

ART. 2

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2015.

ART. 3

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 partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification 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.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'améliorer et de modifier le régime de prévoyance des salariés cadres tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective.
A cet effet, les dispositions du paragraphe « Durées et limites de la portabilité » de l'article 7 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » de l'avenant no 97 du 20 juillet 2010 sont modifiées, à compter de la date d'effet du présent avenant.

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 114 du 1er juin 2016 relatif à la mutualisation des régimes de prévoyance et de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la convention collective nationale conclue à durée indéterminée et plus particulièrement ses articles 34, 37, 37 ter, 37 quater, 37 quinquies de l'avenant n° 83 modifié et de l'avenant n° 97 modifié, relatifs aux régimes de prévoyance et de frais de santé des personnels cadres et non cadres ayant fait l'objet d'arrêtés d'extension du ministère du travail et après examen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts pour la période quinquennale en cours, examen ayant fait l'objet d'un constat partagé par les parties à la convention collective nationale en date du 1er juin 2016, en application des dispositions des articles 34, point 6, 37 quinquies, 13 de l'avenant n° 83 et 4 de l'avenant n° 97, il a été convenu :

ART. 1er

Le degré élevé de solidarité et la politique de prévention caractérisant ces régimes de protection sociale ont conduit à l'instauration dans le corps de la convention collective nationale de clauses de désignation qui en sont, de ce fait, un élément substantiel.

Au vu de l'examen, dans les conditions légales en vigueur et conventionnelles, des modalités d'organisation de la mutualisation, les organismes choisis pour mettre en œuvre ces clauses sont maintenus pour la nouvelle période quinquennale à compter du 1er janvier 2017.

ART. 2

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant après notification et dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

SECTION 26

Avenant : Accord paritaire du 28 octobre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre et les conditions de mise en place du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale (IDCC 843).

Le dispositif « Pro-A » vise à faciliter, par l'obtention d'une qualification reconnue, un changement de métier ou de profession, une promotion sociale ou professionnelle, *ou encore le maintien dans l'emploi.* (1)

(1) Les termes « ou encore le maintien dans l'emploi. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART. 2

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la fabrication et de la vente de pains, viennoiseries, de restauration boulangère et de pâtisserie dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

ART. 3

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la « Pro-A » est accessible aux salariés titulaires d'un contrat de travail. La « Pro-A » peut être réalisée par des salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La « Pro-A » est également accessible aux salariés qui seraient placés en activité partielle, anciennement appelé chômage partiel.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Les salariés, pour accéder au dispositif, ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dabs le RNCP et correspondant au grade de la licence.

ART. 4

La « Pro-A » a pour objet d'acquérir une qualification dans le cadre d'une formation en alternance ou de la VAE (validation des acquis de l'expérience), afin de permettre au salarié remplissant les conditions citées à l'article 3 du présent accord, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

L'évolution ou la reconversion peut se faire tant en interne de l'entreprise, que dans une autre entreprise.

À l'issue de la « Pro-A », et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, les employeurs seront incités à prendre en compte, les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation dans la mesure du possible.

La formation en alternance dans le cadre de la « Pro-A », associe des enseignements, généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les enseignements généraux peuvent être dispensés par des organismes de formation publics ou privés, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne.

ART. 5

Compte tenu des dispositions du préambule du présent accord, la CNBPF et les organisations syndicales de salariés représentatives de la boulangerie-pâtisserie artisanale confirment que le dispositif de la « Pro-A » cible les certifications professionnelles répondant aux enjeux d'évolution et reconversion de salariés vers des activités en mutation.

Les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » pour les salariés de la boulangerie-pâtisserie artisanale, sont définies en annexe du présent accord, lesquelles permettent aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires afin de faire face aux évolutions des métiers.

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que la « Pro-A » peut être mobilisée pour financer l'obtention d'une certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences (CléA ou CléA-Numérique) qui couvrent les domaines suivants : communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, capacité à apprendre tout au long de sa vie, maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Quant aux organismes de formation, l'employeur pourra évidemment choisir un organisme de formation délivrant les certifications de la branche de manière présentielle à 100 %.

Pour ce qui est des autres organismes de formation, il ne faudra pas que ces derniers délivrent plus de 25 % de la formation en distanciel, les 75 % restant devront être effectués en présentiel hors période exceptionnelle (exemple : crise sanitaire).

ART. 6

La prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes (frais de transport et d'hébergement) est assurée par l'Opco EP. Elle est conditionnée à l'extension du présent accord.

Ainsi, le coût pédagogique sera remboursé sur le minima du contrat de professionnalisation à savoir 9,15 euros de l'heure dans la limite de 3 000 euros.

Les frais annexes seront remboursés selon les barèmes en vigueur de l'Opco EP.

ART. 7

ART. 7.1

L'initiative de mobiliser la « Pro-A » appartient tant au salarié qu'à l'employeur.

La demande de prise en charge doit être envoyée à l'Opco EP. Les modalités de la demande sont déterminées par l'employeur.

La décision de prise en charge appartient à l'Opco EP.

ART. 7.2

La réalisation d'une « Pro-A » nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'employeur doit adresser l'avenant au contrat de travail à l'Opco EP au plus tard dans les 5 jours qui suivent le dépôt de la « Pro-A ».

L'avenant au contrat de travail doit être déposé auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/.

ART. 8

ART. 8.1

La durée de la formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord. (1)

La durée de la formation peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires :
– personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– chômeurs d'au moins 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
– bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH ;
– personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Ces durées ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de VAE.

(1) Les termes « toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

ART. 8.2

Les parties conviennent que la formation ne peut se dérouler hors temps de travail.

Ainsi, elle a lieu exclusivement sur le temps de travail et la rémunération du salarié est maintenue.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

ART. 8.3

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ».

Ce tuteur est choisi, comme dans le cadre du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. S'il remplit ces conditions, et à défaut de salarié disponible, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

Le tuteur doit notamment guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation.

Il ne peut les exercer auprès de plus de 2 salariés.

L'employeur laisse au tuteur le temps pour exercer ses fonctions et se former.

ART. 9

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui met en place le dispositif de la « Pro-A » au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au bout de 5 ans.

ART. 11

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 12

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART.

Au regard des enjeux économiques et sociaux constatés dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale : concurrence de la vente en ligne, des GMS, évolution des habitudes des consommateurs, etc., la branche connaît de fortes mutations nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences ou la mise à niveau des connaissances pour éviter leur obsolescence.

Les compétences principales à acquérir ou à mettre à jour se trouvent, dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dans le domaine du fait maison, dans la relation aux clients via les réseaux sociaux, dans la gestion financière optimale d'une boulangerie-pâtisserie artisanale, dans la transmission d'une entreprise etc.

Les mutations du secteur ont aussi des conséquences sur l'économie de certaines boulangeries-pâtisseries artisanales qui peuvent nécessiter la reconversion d'un certain nombre de salariés.

Ainsi, le développement des compétences de la branche est un enjeu essentiel. Les salariés doivent être en mesure d'accroître leur compétence afin d'accompagner l'évolution et les mutations du secteur. L'ensemble des solutions formatives ont donc un fort intérêt pour les salariés et les employeurs.

Le secteur disposant de diverses qualifications adaptées à ces enjeux et mutations, qui peuvent être suivies en alternance, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a un fort intérêt, en permettant notamment aux salariés d'acquérir des compétences dans l'objectif de changer de métier ou de profession. Qu'il s'agisse de changement de poste, de métier, en interne ou dans une autre entreprise, élargir ses compétences, en acquérir de nouvelles, grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue, permettra aux salariés qui le souhaitent d'évoluer dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale, ou des secteurs connexes.

ART.

Annexe
Liste des qualifications éligibles au dispositif

Socle de compétences et de connaissances (certificat CléA).
CAP Boulanger.
MC boulangerie spécialisée.
MC pâtisserie boulangère
BP boulanger.
BM boulanger.
CQP tourier.
CAP ECMS (employé de commerce multi-spécialités).
MC vendeur-vendeuse spécialisé en alimentation.
CTM (certificat technique des métiers) vendeur-vendeuse en boulangerie-pâtisserie (septembre 2012).
CQP vendeur-vendeuse conseil en boulangerie pâtisserie.

SECTION 27

Avenant : Avenant n° 126 du 21 décembre 2021 relatif aux indemnités de départ à la retraite

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 126 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

ART. 1er

Les dispositions du point 1.1 « À l'initiative du salarié » du point 1 « Âge de la retraite » sont modifiées comme suit :
« – les termes du 1er alinéa " à partir de 60 ans " sont remplacés par les termes " à partir de l'âge légal de départ en retraite " ;
– les termes " avant 60 ans " du second alinéa sont remplacés par les termes " avant l'âge légal de départ en retraite ". »

Les dispositions du point 1.2 « À l'initiative de l'employeur » sont modifiées comme suit :
« La phrase est complétée par les termes suivants : " dans les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail ". »

Les dispositions du point 3.1 « Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en retraite » du point 3 « Indemnités de fin de carrière » sont remplacées par la rédaction suivante :
« Lorsque le salarié demande à partir à la retraite, il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié dans la profession (entreprises code APE 1071 C) :

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
10 ans	2 mois
11 ans	2 mois + 1/10 de mois
12 ans	2 mois + 2/10 de mois
13 ans	2 mois + 3/10 de mois
14 ans	2 mois + 4/10 de mois
15 ans	2 mois + 5/10 de mois
16 ans	2 mois + 6/10 de mois
17 ans	2 mois + 7/10 de mois
18 ans	2 mois + 8/10 de mois
19 ans	2 mois + 9/10 de mois
20 ans	3 mois
21 ans	3 mois + 1/10 de mois
22 ans	3 mois + 2/10 de mois
23 ans	3 mois + 3/10 de mois
24 ans	3 mois + 4/10 de mois
25 ans	3 mois + 5/10 de mois
26 ans	3 mois + 6/10 de mois
27 ans	3 mois + 7/10 de mois
28 ans	3 mois + 8/10 de mois
29 ans	3 mois + 9/10 de mois
30 ans	4 mois
31 ans	4 mois + 1/10 de mois
32 ans	4 mois + 2/10 de mois
33 ans	4 mois + 3/10 de mois
34 ans	4 mois + 4/10 de mois
35 ans	4 mois + 5/10 de mois
36 ans	4 mois + 6/10 de mois
37 ans	4 mois + 7/10 de mois
38 ans	4 mois + 8/10 de mois
39 ans	4 mois + 9/10 de mois
40 ans et +	6 mois

Lorsqu'il prend sa retraite, le salarié qui a quitté la profession âgée d'au moins 55 ans et qui n'a pas bénéficié des dispositions du dernier alinéa de l'article 33 de la convention collective nationale, recevra une indemnité spéciale de départ à la retraite égale à la différence entre, d'une part, le montant de l'indemnité de départ en retraite calculé comme au présent point et, d'autre part, le montant de l'éventuelle indemnité de licenciement payée par son dernier employeur en boulangerie. Cette indemnité spéciale de départ en retraite est versée au salarié par AG2R Prévoyance ».

Les dispositions du point 3.4 « Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession » sont remplacées par la rédaction suivante :
« Principes de base : le salarié qui a terminé sa carrière dans la boulangerie-pâtisserie devra avoir travaillé pendant une durée de 2 ans dans la période de 5 ans précédant le départ en retraite. L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, AG2R Prévoyance n'intervenant qu'en qualité de gestionnaire.

L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ à la retraite est établie par le salarié qui doit indiquer ses périodes d'activité dans l'attestation fournie par AG2R Prévoyance.

Périodes validées pour la retraite et prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :
– services cotisés à AG2R Prévoyance et dans la profession ;
– services effectués dans des entreprises de la profession, disparues avant l'adhésion à AG2R Prévoyance ;
– périodes de guerre, mobilisation ;
– périodes de chômage indemnisés par Pôle emploi,
(pour les deux derniers points ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente ait été travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ;
– périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail intervenant pour des salariés en cours d'activité dans la profession (périodes supérieures à 2 mois : prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté) ».

Les dispositions du point 4 « Processus administratif » sont supprimées et remplacées par la édaction suivante :

« 4. Processus administratif

Au plus tard 2 mois avant son départ en retraite, le salarié complète l'attestation d'ancienneté fournie par AG2R Prévoyance.

Le salarié transmet cette attestation accompagnée du ou des certificats de travail et/ ou du dernier bulletin de salaire afférent à chacun de ses emplois, à son employeur pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

L'employeur détermine le montant de l'indemnité en fonction du salaire et de l'ancienneté dans la profession.

L'employeur adresse les documents transmis par le salarié et l'imprimé " Demande de prestations – indemnité de départ en retraite – personnel cadre et non-cadre " à AG2R Prévoyance.

Cette dernière vérifie le montant de l'indemnité, paie l'employeur et avertit le salarié du montant de l'indemnité.

L'employeur doit impérativement verser l'indemnité de départ en retraite, ainsi avancée par AG2R Prévoyance, au moment du départ en retraite.

En tout état de cause, la demande de prise en charge de l'indemnité doit être effectuée au plus tard dans les 2 ans qui suivent la rupture du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'une information sur ses droits à retraite auprès d'AG2R AGIRC-ARRCO, institution désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO des salariés de la profession.

Les agences conseil retraite (ex. Cicas) accompagnent également les futurs retraités dans la constitution de leur demande de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. »

Les dispositions du point 6 « Organisme désigné » sont partiellement modifiées comme suit :
« Le 1er alinéa est rédigé comme suit :
Les partenaires sociaux ont confié la gestion de cette garantie à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ».

Les autres dispositions de l'article 34 restent inchangées. »

ART. 2

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2022 et a une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

ART.

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement l'article 34 « Départ à la retraite » de la convention collective conformément à la décision des partenaires sociaux de faire évoluer le montant de l'indemnité de départ en retraite afin de valoriser et de fidéliser des salariés de la branche.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective quel que soit leur effectif.

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 131 du 21 avril 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie »)

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 131 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention collective ».

ART. 1er

Les dispositions suivantes du 5e paragraphe du point 6.2 « Contrat de professionnalisation » de l'article 39 « Formation professionnelle tout au long de la vie » :

« Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €. L'OPCA pourra également rembourser les frais d'examen. Ce forfait pourra être modifié par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. »,
sont annulées et remplacées par :

« Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO désigné par les partenaires sociaux de la branche au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

Les décisions ultérieures sur les règles de prise en charge du contrat de professionnalisation sont déléguées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie. »

ART. 2

Le présent avenant n° 131 deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 3

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 5 du 14 janvier 2026 à l'accord du 13 juillet 2000 relatif au financement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3 de l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective modifié par avenant n° 4 du 26 février 2025 ci-après :

« Article 3
Affectation du montant des cotisations recueillies

Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire, au titre de la collecte issue de la cotisation de 0,15 %, dont un budget de 2 % est consacré à la prise en charge des frais inhérents aux réunions paritaires, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

À ce jour, et en application des arrêtés du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), parus au Journal officiel :

Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022 :

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :
24,80 % : Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF-CGT) ;
22,63 % : Fédération générale agro-alimentaire (FGA-CFDT) ;
21,15 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA-FO) ;
17,96 % : Fédération commerces et services (UNSA FCS) ;
13,46 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC Agro).

Une moitié affectée au financement du paritarisme des employeurs, est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour l'année 2022 comme suit :
96,17 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;
3,83 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

À compter de 2023, et sauf volonté contraire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, cette répartition se réalisera, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), comme suit :
88,52 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;
11,48 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

Dans le cadre d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social renforcé dans la branche, le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire, au titre de la collecte issue de la cotisation de 0,10 %, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs, à compter du 1er janvier 2026, selon les modalités suivantes :

À ce jour, et en application des arrêtés du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), parus au Journal officiel :
45 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme des salariés et répartis comme suit :

Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022, relatifs à la répartition faisant suite à la mesure de représentativité des organisations syndicales de salariés issue de l'arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), paru au Journal officiel.

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :
24,80 % : Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF-CGT) ;
22,63 % : Fédération générale agro-alimentaire (FGA-CFDT) ;
21,15 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA-FO) ;
17,96 % : Fédération commerces et services (UNSA FCS) ;
13,46 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC Agro).

45 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme des employeurs, et répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843) comme suit :
88,52 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;
11,48 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

10 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme et du dialogue social pour les actions de communication et de promotion du dialogue social de la branche telles que notamment : les accords collectifs de la branche, le régime de protection sociale, le départ à la retraite des salariés, la vie des commissions paritaires régionales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés. »

Est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire, au titre de la collecte issue de la cotisation de 0,15 %, dont un budget de 2 % est consacré à la prise en charge des frais inhérents aux réunions paritaires, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

À ce jour, et en application des arrêtés du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), parus au Journal officiel :

Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en six parts égales entre les six organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022 :

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :
24,644 % : Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF-CGT) ;
18,534 % : Fédération générale agro-alimentaire (CFDT Agri-Agro) ;
16,028 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA-FO) ;
14,924 % : Fédération commerces et services (UNSA FCDS) ;
14,224 % : Fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CFTC-CSFV) ;
11,644 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC Agro).

Une moitié affectée au financement du paritarisme des employeurs, est répartie d'un commun accord entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives comme suit :
93,025 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;
6,975 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

À compter de 2027, et sauf volonté contraire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, cette répartition se réalisera, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), comme suit :
86,05 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;
13,95 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

Dans le cadre d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social renforcé dans la branche, le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire, au titre de la collecte issue de la cotisation de 0,10 %, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs, à compter du 1er janvier 2026, selon les modalités suivantes :

À ce jour, et en application des arrêtés du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), parus au Journal officiel :
45 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme des salariés et répartis comme suit :

Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en six parts égales entre les six organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022, relatifs à la répartition faisant suite à la mesure de représentativité des organisations syndicales de salariés issue de l'arrêté du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), paru au Journal officiel.

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :
24,644 % : Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF-CGT) ;
18,534 % : Fédération générale agro-alimentaire (CFDT Agri-Agro) ;
16,028 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA-FO) ;
14,924 % : Fédération commerces et services (UNSA FCDS) ;
14,224 % : Fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CFTC-CSFV) ;
11,644 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC Agro).

45 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme des employeurs, et répartis d'un commun accord entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives comme suit :
93,025 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;
6,975 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

À compter de 2027, et sauf volonté contraire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, cette répartition se réalisera, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), comme suit :
86,05 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;
13,95 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

10 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme et du dialogue social pour les actions de communication et de promotion du dialogue social de la branche telles que notamment : les accords collectifs de la branche, le régime de protection sociale, le départ à la retraite des salariés, la vie des commissions paritaires régionales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés. »

ART. 2

Le présent avenant deviendra applicable au 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension paru au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

ART.

Cet avenant n° 5 à l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective en date du 14 janvier 2026 a pour objet de prendre en compte la mesure de représentativité :
– des organisations professionnelles d'employeurs conformément à l'arrêté du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843) ;
– des organisations syndicales de salariés conformément à l'arrêté du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective quel que soit leur effectif.

SECTION 30

Avenant salaires : Bouches-du-Rhône Avenant n° 10 du 10 mars 2020 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 2

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 20 janvier 2020, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 grille des salaires.

ART. 3

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1er mars 2020 :

a) Personnel de fabrication

Coefficient	Montant
155	10,54 €
160	10,64 €
165	10,75 €
170	10,85 €
175	10,96 €
180	11,06 €
185	11,54 €
190	11,75 €
195	11,86 €
240	12,75 €

b) Personnel de vente

Coefficient	Montant
155	10,54 €
160	10,64 €
165	10,75 €
170	10,85 €
175	10,96 €
180	11,06 €
185	11,54 €
190	11,75 €

c) Personnel de service

Coefficient	Montant
155	10,54 €
160	10,64 €
170	10,85 €

ART. 4

Cet avenant prendra effet au 1er mars 2020 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

ART. 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

SECTION 31

Avenant salaires : Bouches-du-Rhône Avenant n° 15 du 7 novembre 2022 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires au 1er novembre 2022

Source officielle Légifrance

ART.

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône) L. 2231-1, L. 2261-9 et suivants, L. 2232-5 et suivants du code du travail à savoir :

ART. 1er

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 2

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 7 novembre 2022, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

ART. 3

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1er novembre 2022 :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient 155	11,53
Coefficient 160	11,64
Coefficient 165	11,76
Coefficient 170	11,88
Coefficient 175	11,98
Coefficient 180	12,11
Coefficient 185	12,63
Coefficient 190	12,85
Coefficient 195	12,97
Coefficient 240	13,94

b) Personnel de vente

(En euros.)

Coefficient 155	11,53
Coefficient 160	11,64
Coefficient 165	11,76
Coefficient 170	11,88
Coefficient 175	11,98
Coefficient 180	12,11
Coefficient 185	12,63
Coefficient 190	12,85

c) Personnel de service

(En euros.)

Coefficient 155	11,53
Coefficient 160	11,64
Coefficient 170	11,88

ART. 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

ART. 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

SECTION 32

Avenant salaires : Bouches-du-Rhône Avenant n° 19 du 9 décembre 2024 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 2

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 9 décembre 2024, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

ART. 3

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1er janvier 2025.

a) Personnel de fabrication

Coefficient 155 : 12,42 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 165 : 12,65 €.
Coefficient 170 : 12,80 €.
Coefficient 175 : 12,90 €.
Coefficient 180 : 12,99 €.
Coefficient 185 : 13,60 €.
Coefficient 190 : 13,80 €.
Coefficient 195 : 13,93 €.
Coefficient 240 : 14,95 €.

b) Personnel de vente

Coefficient 155 : 12,42 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 165 : 12,65 €.
Coefficient 170 : 12,80 €.
Coefficient 175 : 12,90 €.
Coefficient 180 : 12,99 €.
Coefficient 185 : 13,60 €.
Coefficient 190 : 13,80 €.

c) Personnel de service

Coefficient 155 : 12,42 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 170 : 12,80 €.

ART. 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

ART. 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

SECTION 33

Avenant salaires : Eure - Accord paritaire départemental du 19 août 2004

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'accord paritaire départemental du 19 août 2004 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

A compter du 1er juillet 2004, suite à l'avenant n° 73 du 1er juillet 2004, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 7,94 Euros ;

Coefficient 160 : 8,02 Euros ;

Coefficient 170 : 8,17 Euros ;

Coefficient 175 : 8,24 Euros ;

Coefficient 185 : 8,57 Euros ;

Coefficient 190 : 8,72 Euros ;

Coefficient 195 : 9,12 Euros ;

Coefficient 240 : 9,23 Euros.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 7,94 Euros ;

Coefficient 160 : 8,02 Euros ;

Coefficient 165 : 8,09 Euros ;

Coefficient 175 : 8,24 Euros ;

Coefficient 185 : 8,57 Euros.

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 7,94 Euros ;

Coefficient 160 : 8,02 Euros ;

Coefficient 170 : 8,17 Euros.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord aux entreprises de boulangerie et boulangerie pâtisserie entrant dans le champ de l'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie.

Fait à Evreux, le 19 août 2004.

SECTION 34

Avenant salaires : Île-de-France Accord n° 57 du 9 mai 2023 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le salaire horaire de la région Île-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant : la valeur monétaire du point est fixée à 0,054367329 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,5296104 du coefficient 155 au coefficient 240.

ART. 2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 170	12,65 €
Coefficient 175	12,92 €
Coefficient 185	13,46 €
Coefficient 190	13,73 €
Coefficient 195	14,00 €
Coefficient 240	16,41 €

b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 165	12,39 €
Coefficient 170	12,65 €
Coefficient 175	12,92 €
Coefficient 180	13,19 €
Coefficient 185	13,46 €
Coefficient 190	13,73 €

c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 170	12,65 €

ART. 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 37 521,34 € pour les salariés « cadres 1 » et de 53 837,20 € pour les salariés « cadres 2 ».

ART. 4

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1er juin 2023.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail et conviennent de renégocier à la suite de la prochaine augmentation du Smic.

ART.

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 9 mai 2023 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 57) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 35

Avenant salaires : Rhône - Avenant du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

Source officielle Légifrance

ART.

Salaire horaire

Dans le département du Rhône, après discussion, les parties ont arrêté les salaires horaires suivants à compter du 1er juillet 2007 :

1. Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,49
160	8,57
170	8,74
175	8,82
185	8,98
190	9,06
195	9,14
240	9,88

2. Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,49
160	8,57
165	8,65
170	8,74
175	8,82
180	8,90
185	8,98
190	9,06

3. Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,49
160	8,57
170	8,74

Les salaires autres que conventionnels, pour toutes les catégories de personnel de l'entreprise, sont valorisés en fonction de l'augmentation et en pourcentage des salaires de base.
Au 1er juillet, le pourcentage est de 2,10 %.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

SECTION 36

Avenant salaires : Rhône - Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le département du Rhône, après discussion, les parties ont arrêté les salaires horaires suivants, à compter du 1er juillet 2008 :

1. Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,74
160	8,83
170	9,00
175	9,08
185	9,27
190	9,35
195	9,44
240	10,20

2. Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,74
160	8,83
165	8,91
170	9,00
175	9,08
180	9,17
185	9,27
190	9,35

3. Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,74
160	8,83
170	9,00

Les salaires autres que conventionnels, pour toutes les catégories de personnel de l'entreprise, sont valorisés en fonction de l'augmentation et en pourcentage des salaires de base.
Au 1er juillet, le pourcentage est de 4,5 %.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1er janvier 2019 :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :
– la valeur monétaire du point est fixée à 0,02 € ;
– la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,17 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :
– la valeur monétaire du point est fixée à 0,019636 € ;
– la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,35736 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

ART. 2

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1er janvier 2019 :

a) Pour le personnel de fabrication :
– coefficient 155 : 10,27 € ;
– coefficient 160 : 10,37 € ;
– coefficient 170 : 10,57 € ;
– coefficient 175 : 10,67 € ;
– coefficient 185 : 10,99 € ;
– coefficient 190 : 11,09 € ;
– coefficient 195 : 11,19 € ;
– coefficient 240 : 12,07 €.

b) Pour le personnel de vente :
– coefficient 155 : 10,27 € ;
– coefficient 160 : 10,37 € ;
– coefficient 165 : 10,47 € ;
– coefficient 170 : 10,57 € ;
– coefficient 175 : 10,67 € ;
– coefficient 180 : 10,77 € ;
– coefficient 185 : 10,99 € ;
– coefficient 190 : 11,09 €.

c) Pour le personnel de services :
– coefficient 155 : 10,27 € ;
– coefficient 160 : 10,37 € ;
– coefficient 170 : 10,57 €.

ART. 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1er janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 33 831 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1er janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 48 541 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

ART. 4

Le présent avenant n° 122 a une durée indéterminée. Il est applicable par toutes les entreprises quel que soit leur effectif, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale.

ART. 5

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

ART.

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1er janvier 2019, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif comme le précise l'article 4 du présent avenant.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).