

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

23 septembre 2026 à 03:15

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.

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 : Accord du 7 novembre 1994 relatif à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Avenant : Moselle - Accord du 1er août 1993 relatif à la prévoyance	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Avenant : Accord du 13 juillet 2000 relatif à la création d'une association paritaire	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 4	•
Article 3	•
Avenant : Vendée - Avenant du 18 mars 2002 relatif au travail du dimanche	•

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Dordogne - Avenant n° 66 du 9 janvier 2003 relatif aux classifications à compter du 1er janvier 2003 *

Article *

Article 1 *

Article *

Avenant : Avenant n° 69 du 22 mai 2003 relatif à la retraite *

Article *

Article 1 *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Avenant n° 74 du 2 novembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant : Avenant n° 85 du 11 juillet 2006 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective *

Article *

Article *

Article 2 *

Article 2 *

Article 1 *

Article 1 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant : Avenant n° 4 du 3 juin 2008 à l'avenant n 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de sar

Article 1 *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Avenant : Avenant n° 7 du 4 décembre 2009 relatif aux frais de soins de santé *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant : Avenant n° 9 du 27 mai 2011 à l'avenant n° 83 relatif aux frais de santé *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant : Accord du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA *

Article 1er *

Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 17 du 22 juillet 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 111 du 11 juin 2015 relatif aux commissions paritaires régionales

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 21 du 1er décembre 2016 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 4	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 115 du 1er décembre 2016 relatif aux congés familiaux

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Avenant n° 121 du 9 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 28 du 8 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 127 du 23 novembre 2021 relatif à la modification de la convention collective (article 31 « Congés familiaux »)

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 1 du 13 février 2025 à l'accord du 27 novembre 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques

Article	•
---------	---

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 137 du 13 février 2025 relatif au maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés en situation d'activi

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant salaires : Bouches-du-Rhône - Avenant n° 6 du 19 septembre 2016 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er octobre 2016

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant salaires : Bouches-du-Rhône - Avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant salaires : Charente - Accord du 15 juin 1998 relatif aux salaires

Article	•
---------------	---

Avenant salaires : Eure - Accord du 15 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant salaires : Ile de France - Avenant n° 43 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er août 2008

Article	•
Article 1er	•
Article 1er bis	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant salaires : Ile de France - Avenant n° 45 du 1er juillet 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juillet 2010

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant salaires : Île-de-France Avenant n° 55 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires au 1er novembre 2021

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 113 du 7 janvier 2016 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2016 •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Avenant n° 123 du 24 mars 2020 relatif aux salaires au 1er mars 2020 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 132 du 1er juin 2023 relatif aux salaires au 1er juin 2023 •

Article •

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.

26 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 paritairemment, 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.

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 pâtisseries 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.

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.

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 conclue 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 :

$$\text{Nombre de jours dans l'année} - \text{nombre de jours de congés légaux et conventionnels} - \text{nombre de jours de repos hebdomadaire} - 218 \text{ jours travaillés} = \text{nombre de JRA}$$

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.

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 181^e jour et au plus tard jusqu'au 1 095^e 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 2^e ou 3^e 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 1^{re} 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 2^e ou 3^e 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.

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 1^{er} janvier 2017.

Les effets produits antérieurement au 1^{er} 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).

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 181^e jour et jusqu'au 1 095^e 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 1 095^e 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'incapacité 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'incapacité 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'incapacité 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 incapacité 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.

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.

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.

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.

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 2^e 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 %.

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).

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, pâtisseries 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.

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'Opcv.

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'Opcv dans la limite d'un montant horaire de 9,15 €. L'Opcv pourra également rembourser les frais d'examen.

Ce montant pourra être modifié en fonction des données de l'Opcv. 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'Opcv.

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 définies 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'Opcv.

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'Opcv. À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent que l'Opcv 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'Opcv 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'Opcv. Cette part ne peut être inférieure à 70 % du 0,9 %.

Les fonds collectés par l'Opcv 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'Opcv :

- 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'Opcv 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.

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.

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) Tirez 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.

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.

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.

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).

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 : Accord du 7 novembre 1994 relatif à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Les signataires ont conclu, conformément à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et à l'avenant n° 4 du 26 septembre 1994 à l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales, l'avenant n° 44 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Les parties signataires considérant l'intérêt que représente la création d'un OPCA pour :

- satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés de la profession de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels,

ont convenu ce qui suit :

ART. 1er

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour les salariés des entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie étendu en date du 21 juin 1978 dénommé :

Organisme paritaire collecteur agréé des salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie " OPCAB ", régi par les lois et la réglementation en vigueur ainsi que par le présent accord. Il est doté de la personnalité morale. Son champ d'intervention est professionnel et national.

ART. 2

L'OPCA a notamment pour objet, sous la responsabilité de son conseil de gestion :

- de mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés dans le préambule, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes ;
- de percevoir et gérer les cotisations dues par les entreprises ;
- de sélectionner ou mettre en place au bénéfice des entreprises et des salariés les actions de formation professionnelle dispensées par les organismes de formation ;
- d'assurer le contrôle de la bonne exécution et le suivi des actions de formation professionnelle qu'il finance.

ART.
3

Les ressources de l'OPCA sont constituées par les versements obligatoires des entreprises entrant dans son champ d'application qui ne peuvent être inférieurs à :

Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés :

- 70 % de 0,90 % de la masse salariale affecté au plan de formation ;
- 0,40 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance ;
- 0,10 % de la masse salariale affecté au financement du capital temps formation.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

- 0,17 % de la masse salariale affecté au plan de formation et au capital temps formation ;
- 0,10 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance.

Les entreprises occupant moins de 10 salariés et dont le total des 2 cotisations dues est inférieur à 200 francs doivent verser au minimum 200 francs.

Pour les entreprises quel que soit leur effectif :

- 0,20 % de la masse salariale au titre des versements en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage ;
- les subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les ressources de l'OPCA sont déposées auprès d'établissements financiers agréés par le conseil de gestion.

La comptabilité de l'OPCA est tenue conformément au plan comptable défini par la réglementation en vigueur, et chacune des contributions fait l'objet d'un suivi comptable distinct dans le cadre d'une section particulière.

Le conseil de gestion de l'OPCA nomme un expert-comptable et un commissaire aux comptes chargés de contrôler et de certifier les comptes.

ART.
4

Les contributions versées par les employeurs sont mutualisées dès leur versement. Le conseil de gestion de l'OPCA définit les modalités d'utilisation des ressources en fonction des besoins de formation exprimés et des priorités des actions à mener.

D'une manière générale, les ressources de l'OPCA sont destinées :

- au financement des frais de formation et à la prise en charge des frais induits (frais de transport, d'hébergement, remboursement des rémunérations et charges légales et contractuelles) ;
- au financement d'études ou de recherches intéressant la formation ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des employeurs et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle ;
- aux frais de gestion de l'OPCA.

ART.
5

L'OPCA est géré directement par son conseil de gestion dont les membres sont désignés par les organisations signataires du présent accord en nombre égal de représentants titulaires et suppléants pour le collège des salariés et le collège des employeurs ainsi qu'il suit :

Collège des salariés

Les organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention désignent chacun 2 membres titulaires et 2 membres suppléants.

Collège des employeurs

L'organisation d'employeurs signataire de la présente convention désigne un nombre de membres titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants du collège des salariés.

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'OPCA et notamment pour prendre tous engagements et faire ou autoriser tout acte relatif à la vie civile, à son objet et à son fonctionnement.

Il établit le règlement intérieur de l'OPCA.

ART.
6

Le conseil de gestion se réunit au moins 1 fois par semestre. Il est convoqué par son président ou à la demande d'au moins 3 organisations signataires du présent avenant.

La présence de 3 membres au moins de chaque collège au sein du conseil de gestion est nécessaire pour la validité des délibérations, les décisions étant prises à la majorité simple des membres présents.

Les membres du conseil de gestion ne peuvent se faire représenter que par leur suppléant ou par un autre membre du conseil doté d'un pouvoir.

La convocation au conseil accompagnée de l'ordre du jour est envoyée au moins 15 jours avant la date de réunion, chaque membre du conseil de gestion pouvant demander l'inscription à l'ordre du jour de points supplémentaires sous réserve que cette demande soit formulée avant la date du conseil par lettre recommandée.

Il est tenu procès-verbal des séances. Après approbation du conseil, les procès-verbaux sont signés conjointement par le président et le vice-président ou leur représentants à la séance.

ART.
7

Le conseil de gestion désigne en son sein, pour une durée de 2 ans, un bureau composé :

- d'un président ;
- d'un vice-président ;
- d'un trésorier ;
- d'un trésorier adjoint.

Ces fonctions sont assurées alternativement par les représentants de l'un et l'autre des collèges entre, d'une part, celles de président et de trésorier adjoint, et, d'autre part, celles de vice-président et de trésorier.

Chaque collège désigne en son sein ses représentants aux fonctions qui lui sont dévolues et en informe l'autre collège.

Le bureau ainsi composé se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande du président et du vice-président.

Le bureau est responsable du fonctionnement, de l'organisation administrative de l'OPCA et du contrôle des opérations comptables en exécution des orientations du conseil de gestion.

Le bureau est en outre chargé de mettre à la disposition des organisations signataires les moyens nécessaires au bon fonctionnement du paritarisme.

ART.
8

L'OPCA prend en charge dans les limites fixées par le conseil de gestion :

- les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil de gestion et du bureau ;
- l'indemnisation du maintien des salaires et charges des représentants des salariés en application du décret n° 79-251 du 27 mars 1979 et les indemnités pour pertes de ressources des administrateurs non salariés.

Il définit les modalités d'organisation et de financement de la formation technique des administrateurs.

ART.
9

Cet accord se substitue à l'accord du 26 septembre 1979 portant acte constitutif du fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

ART.
10

Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une des organisations signataires, toute demande devant alors comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Dans ce cas, une commission paritaire doit se réunir dans un délai de 1 mois à effet de délibérer sur les propositions formulées.

ART.
11

La dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si la ou les dénonciations entraînent la cessation d'activité de l'OPCA, les biens seront dévolus à un autre OPCA proposé par le conseil de gestion conformément à la réglementation en vigueur.

SECTION 4

Avenant : Moselle - Accord du 1er août 1993 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour l'application des articles 63 du code du commerce local et 616 du code civil local, les parties signataires conviennent de rendre obligatoire l'adhésion à l'ISICA Prévoyance de toutes les entreprises situées dans le département de la Moselle et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'ISICA Prévoyance rembourse à l'entreprise les sommes qu'elle a avancées pour maintenir, sur la période du 1er jour d'arrêt au 42e jour, son salaire net ou niveau de 100 %, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'indemnisation prévue par la convention collective nationale prend le relais de ces dispositions dans les conditions prévues à l'article 37 de cette convention, et notamment celles concernant la durée totale d'indemnisation.

ART. 2

La cotisation totale est intégralement à la charge de l'employeur et est égale, pour l'année 1994, à 1,50 % des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble du personnel ; pour les années suivantes, le taux de cotisation sera fixé en fonction des résultats du contrat.

ART. 3

Les parties signataires s'engagent à demander en commun l'extension du présent protocole d'accord.

Avenant : Accord du 13 juillet 2000 relatif à la création d'une association paritaire

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Les organisations professionnelles et les fédérations syndicales signataires souhaitent développer la négociation collective au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie.

Elles ont d'ailleurs été amenées à négocier, au cours de cette année, un accord sur la réduction du temps de travail générateur d'emploi, ainsi qu'un accord relatif à la prévoyance.

Afin de permettre un tel développement et pour tenir compte des différentes structures de négociations en place au sein de la branche professionnelle, il est paru 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 artisanales de boulangerie-pâtisserie et de leurs salariés.

Après plusieurs années de mise en place d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, les partenaires sociaux souhaitent le renforcer, le consolider et le moderniser.

Ils rappellent que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre des dispositions conventionnelles de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

Ainsi, les parties signataires conviennent d'attribuer des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Ces moyens supplémentaires complètent les dispositions conventionnelles de branche actuellement en vigueur. Ainsi, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

ART. 1er

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire, qui élira parmi ses membres un président et un secrétaire, issus l'un du collège employeur, l'autre du collège salariés, pour une durée de 2 années.

Cette association a vocation à participer à l'information des négociateurs paritaires et à leur formation. 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.

Dans ce but, l'association paritaire recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

ART.
2

Tous les employeurs de salariés d'entreprises artisanales de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie versent à l'association paritaire une cotisation égale à 0,15 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'association, un budget de 2 % de la collecte issue de la cotisation de 0,15 %, est consacré à la prise en charge des frais inhérents aux réunions paritaires.

Dans le cadre d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social renforcé dans la branche, ces mêmes employeurs versent également à l'association paritaire une cotisation égale à 0,10 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale à compter du 1er janvier 2026.

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme collecteur, choisi par les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui la reverse à l'association paritaire visée à l'article 1er. [\(1\)](#)

L'association, pourra, conformément à la décision de la CPPNI, signer avec le ou les organisme (s) concerné (s) une ou des convention (s) qui devra/ devront entre autres, selon son objet :

- définir notamment les frais de collecte et les obligations des parties ;
- respecter les clés de répartition définies par avenant à l'accord paritaire du 13 juillet 2000 ;
- recevoir les fonds de la collecte des cotisations mentionnées à l'article 2.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche souhaitent que cette collecte soit confiée, dès que possible, aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) mentionnées à l'[article L. 213-1 du code de la sécurité sociale](#).

(1) Alinéa étendu sous réserve d'une part, du respect des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale qui ne prévoient pas le recouvrement de fonds pour le compte d'un tiers et d'autre part, que la délégation de la collecte de la contribution conventionnelle de dialogue social ne soit pas confiée à un organisme de prévoyance.

(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

ART.
4

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles [L. 132-7](#) et [L. 132-8](#) du code du travail.

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.

SECTION 6

Avenant : Vendée - Avenant du 18 mars 2002 relatif au travail du dimanche

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties signataires conviennent de porter de 20 % à 30 % le montant de la prime pour travail du dimanche de tout salarié employé le dimanche.

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 pour le calcul de la prime de 30 % pour travail le dimanche sera le salaire horaire minimum national de sa catégorie professionnelle.

ART. 2

L'article 1er du présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant l'application de l'arrêté préfectoral organisant la fermeture hebdomadaire obligatoire de tous les points de vente de pain dans le département de la Vendée.

ART. 3

Les parties conviennent de réunir une commission paritaire départementale dans les 2 mois de la publication de l'arrêté préfectoral, afin de faire le point sur l'organisation du repos hebdomadaire des salariés de la profession.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 18 mars 2002.

SECTION 7

Avenant : Dordogne - Avenant n° 66 du 9 janvier 2003 relatif aux classifications à compter du 1er janvier 2003

Source officielle Légifrance

ART.

Les représentants de la fédération départementale des patrons boulangers et boulangers-pâtisseries et le syndicat des ouvriers boulangers de la Dordogne, réunis le 9 janvier 2003, ont décidé d'appliquer toutes les dispositions de l'avenant n° 66 ci-annexé, qui porte sur une augmentation du salaire horaire minimum professionnel au 1er janvier 2003 et sur une modification de l'article 9 de notre convention collective nationale " Classification ",

il est donc convenu ce qui suit :

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

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

- personnel de fabrication ;
- personnel de vente ;
- personnel de services.

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

COEFFICIENT : 155.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 7,57.

PERSONNEL DE FABRICATION : Personnel de fabrication sans CAP.

Personnel de fabrication titulaire du BEP.

PERSONNEL DE VENTE : Personnel de vente sans CAP.

PERSONNEL DE SERVICES : Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons.

COEFFICIENT : 160.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 7,64.

PERSONNEL DE FABRICATION : Personnel de fabrication titulaire d'un CAP.

PERSONNEL DE VENTE : Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante.

PERSONNEL DE SERVICES : Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur.

COEFFICIENT : 165.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 7,71.

PERSONNEL DE FABRICATION :

PERSONNEL DE VENTE : Responsable d'un point de vente.

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 170.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 7,79.

PERSONNEL DE FABRICATION : 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'ouvrier plus qualifié.

PERSONNEL DE VENTE :

PERSONNEL DE SERVICES : Personnel administratif.

COEFFICIENT : 175.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 7,86.

PERSONNEL DE FABRICATION : 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.

PERSONNEL DE VENTE : Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés.

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 185.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 8,00.

PERSONNEL DE FABRICATION : 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 2 mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.

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

PERSONNEL DE VENTE : Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés.

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 190.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 8,08.

PERSONNEL DE FABRICATION : Ouvrier titulaire de 2 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.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 8,15.

PERSONNEL DE FABRICATION : Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un 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.

SALAIRE HORAIRE minimum professionnel (en euros) : 8,80.

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

Entre :

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française,

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 66 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

Article 1er

Champ d'application

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

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

- personnel de fabrication ;
- personnel de vente ;
- personnel de services.

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

COEFFICIENT : 155.

PERSONNEL DE FABRICATION : Personnel de fabrication sans CAP.

Personnel de fabrication titulaire du BEP.

PERSONNEL DE VENTE : Personnel de vente sans CAP.

PERSONNEL DE SERVICES : Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons.

COEFFICIENT : 160.

PERSONNEL DE FABRICATION : Personnel de fabrication titulaire d'un CAP.

PERSONNEL DE VENTE : Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante.

PERSONNEL DE VENTE : Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur.

COEFFICIENT : 165.

PERSONNEL DE FABRICATION :

PERSONNEL DE VENTE : Responsable d'un point de vente.

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 170.

PERSONNEL DE FABRICATION : 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'ouvrier plus qualifié.

PERSONNEL DE VENTE :

PERSONNEL DE SERVICES : Personnel administratif.

COEFFICIENT : 175.

PERSONNEL DE FABRICATION : 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.

PERSONNEL DE VENTE : Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés.

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 185.

PERSONNEL DE FABRICATION : 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 2 mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.

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

PERSONNEL DE VENTE : Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés.

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 190.

PERSONNEL DE FABRICATION : Ouvrier titulaire de 2 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.

PERSONNEL DE VENTE :

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 195.

PERSONNEL DE FABRICATION : Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BMS.

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

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

PERSONNEL DE VENTE :

PERSONNEL DE SERVICES :

COEFFICIENT : 240.

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

PERSONNEL DE VENTE :

PERSONNEL DE SERVICES :

Article 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 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 :

Pour chacune des catégories professionnelles, le salaire horaire minimum professionnel est fixé en appliquant la formule suivante :

$$S = P_n \times C + K$$

dans laquelle :

S est le salaire horaire minimum professionnel ;

P_n est la valeur monétaire du point retenue pour calculer le salaire horaire minimum professionnel.

Cette valeur monétaire est calculée ainsi qu'il suit :

SHMP (240) - SHMP (155)

$P_n =$

240 - 155

SHMP (155) est le salaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 155 ;

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 ;

K est la valeur monétaire d'une constante calculée ainsi qu'il suit :

$K = \text{SHMP (240)} - (P_n \times 240)$

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.

Article 3

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 2 du présent avenant est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1er juillet 2003 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,014471 Euros ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à 5,32696 Euros (il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 4

Il résulte des dispositions de l'article 3 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1er janvier 2003 :

a) Pour le personnel de fabrication :

- coefficient 155 : 7,57 Euros ;
- coefficient 160 : 7,64 Euros ;
- coefficient 170 : 7,79 Euros ;
- coefficient 175 : 7,86 Euros ;
- coefficient 185 : 8,00 Euros ;
- coefficient 190 : 8,08 Euros ;
- coefficient 195 : 8,15 Euros ;
- coefficient 240 : 8,80 Euros.

b) Pour le personnel de vente :

- coefficient 155 : 7,57 Euros ;
- coefficient 160 : 7,64 Euros ;
- coefficient 165 : 7,71 Euros ;
- coefficient 175 : 7,86 Euros ;
- coefficient 185 : 8,00 Euros.

c) Pour le personnel de services :

- coefficient 155 : 7,57 Euros ;
- coefficient 160 : 7,64 Euros ;
- coefficient 170 : 7,79 Euros.

Fait à Paris, le 23 décembre 2002.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 69 du 22 mai 2003 relatif à la retraite

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 69 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réexaminer l'article 34 de la convention collective relatif à la retraite et notamment réactualiser la partie relative à l'indemnité de départ à la retraite. Du fait de la modification du champ d'intervention du fonds de péréquation par l'avenant n° 68 à la convention collective, l'indemnité de départ à la retraite n'est plus prise en charge par ledit fonds mais est considérée comme une garantie de prévoyance à part entière.

ART.

1

Les dispositions de l'article 34 " Retraite " de la convention collective sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 34

Départ à la retraite

(voir cet article)

ART.

2

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

ART.

3

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2003 pour les parties signataires et le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les parties non signataires.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 74 du 2 novembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Il est créé une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle CPNEFP.

ART.
2

La CPNEFP a notamment pour mission :

- l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- l'étude de l'évolution de l'emploi ;
- la recherche de solution d'insertion des jeunes ;
- l'étude des besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- l'examen des modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels pour tous les niveaux de qualification ;
- l'étude de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- concevoir, soumettre et faire homologuer par la commission paritaire nationale les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

ART.
3

La CPNEFP se réunit au moins une fois par an. Elle est composée, d'une part, de 2 représentants mandatés par chacune des organisations syndicales, de salariés signataires de la convention collective et, d'autre part, des représentants des employeurs mandatés par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française. Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre total des représentants des salariés.

La CPNEFP sera présidée en alternance tous les 2 ans soit par un représentant des employeurs, soit par un représentant des salariés.

Pendant les 2 premières années de fonctionnement, la commission sera présidée par un représentant des employeurs.

L'indemnisation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de cette commission sera effectuée selon les modalités définies par les derniers alinéas de l'article 6 de la convention collective.

ART.
4

Les dispositions des articles 1er, 2 et 3 du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 16 du 26 juillet 1982 et complètent les dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale dont le titre devient :

- commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ;
- commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 85 du 11 juillet 2006 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 85 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 85 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

ART.

2 Le présent avenant ne prendra effet que le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2007.

ART.

2 Le présent avenant, établi en vertu des [articles L. 132-1 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 juillet 2006.

ART.

1 Les dispositions suivantes viennent annuler et remplacer la rédaction de l'article 10 de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale du 10 mars 1976.

(Voir cet article).

ART.

1 Les dispositions de l'article 1er " Champ d'application " de la convention collective sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :
(voir cet article)

ART.

3 Le présent avenant pourra être dénoncé, par lettre recommandée avec accusé 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 de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

Avenant : Avenant n° 4 du 3 juin 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

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel tous les actes et frais de soins, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'[article R. 871-2 du code de la sécurité sociale](#).

POSTE	PRESTATION COMPLÉMENTAIRE À LA SÉCURITÉ SOCIALE	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour, salle d'opération	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Chambre particulière (y compris maternité) (1) *	60 € par jour	Néant
Forfait hospitalier engagé*	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur	
Frais d'accompagnement (enfant à charge & lt ; 16 ans sur présentation d'un justificatif) (2) *	30 € par jour	
Transport (accepté SS)	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Fécondation in vitro	300 € par an	
Actes médicaux		
Généralistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Spécialistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 15 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 40 % du TC
Analyses	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 40 % du TC
Pharmacie (acceptée SS)	Vignette blanche : ticket modérateur limité à 35 % TFR	
	Vignette bleue : ticket modérateur limité à 65 % TFR	
	Vignette orange : ticket modérateur limité à 85 % TFR	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlays)	Ticket modérateur limité à 30 % du TC	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC
Inlays simples, onlays	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Inlays core et inlays à clavettes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Prothèses dentaires non remboursées par la SS*	260 % du tarif de convention	
Implants	Crédit annuel de 300 € par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	150 % du tarif de convention	
Orthodontie refusée par la SS	250 % du tarif de convention	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		

Prothèses auditives	Crédit annuel de 1 000 € par bénéficiaire	
Orthopédie et autres prothèses	Crédit annuel de 600 € par bénéficiaire	
Optique		
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire	
Monture	Forfait de 115 €	
Verres unifocaux simples (**)	Forfait de 70 € par verre	
Verres unifocaux complexes (**)	Forfait de 100 € par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples (**)	Forfait de 90 € par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes (**)	Forfait de 150 € par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de 180 € par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de 180 € par bénéficiaire	
Kératotomie	Crédit annuel de 150 € par bénéficiaire	
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Frais de voyage et hébergement*	Forfait de 250 €	
Maternité		
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des frais réels restant à charge)	Forfait de 450 €	
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum. Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite. Vaccin antigrippe non remboursé SS (sur présentation prescription et facture).	100 % du ticket modérateur	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Intervention de praticiens inscrits auprès d'une association agréée	Prise en charge de 25 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par an	

BR : base de remboursement, PU : prix unitaire ; TC : tarif de convention SS ; TMC : ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné) ; RSS : remboursement SS ; PMSS : plafond mensuel SS ; *remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.

(1) Limités à 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale (et maternité) et à 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

(2) Sur présentation d'un justificatif.

(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.

(**) Détail poste optique :
Sont considérés comme relevant de corrections simples les verres définis ci-après :
— unifocaux : sphère allant de — 6, 00 à + 6, 00 avec ou sans cylindre inférieur ou égal à 4 ;
— multifocaux : sphère allant de — 4, 00 à + 4, 00 sans astigmatisme ou sphère de — 8, 00 ou + 8, 00 en cas d'astigmatisme, et ce quelle que soit la puissance du cylindre.
Les verres différents de ceux désignés ci-dessus sont considérés comme relevant de corrections complexes.

ART. 2

L'alinéa de [l'article 8 de l'avenant n° 83](#) relatif à [l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale](#) est complété par la non-prise en charge des franchises restant à la charge de l'assuré.

L'alinéa devient :

« Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les contributions forfaitaires et franchises restant à la charge de l'assuré, prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale. »

ART. 3

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2008.

ART.
4

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. 2261-10 du code du travail](#).

ART.
5

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 deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant en application des articles [L. 2261-15](#) 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, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant en annexe à [l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales](#).

Avenant : Avenant n° 7 du 4 décembre 2009 relatif aux frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5 de l'avenant n° 83 est rédigé comme suit :

« La cotisation mensuelle 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 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

La cotisation sera réexaminée 1 fois par an par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé et des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

En tout état de cause, au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 13 du présent avenant dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

L'organisme assureur, en application de l'article [L. 932-4](#) du code la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

La commission paritaire se réunit au moins 1 fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes statistiques ou tous éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

L'organisme assureur a l'obligation de présenter le compte de résultats tous les ans devant la commission paritaire.

Les salariés relevant de la législation arrêt de travail pour maladie, accident du travail, maladies professionnelles du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation du présent régime frais de soins de santé après 6 mois d'arrêt de travail.

Cette gratuité interviendra le 1er jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du premier jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initiale conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial. »

ART. 2

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2010.

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. 2261-10 du code du travail](#).

ART. 4

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, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et à l'unanimité ont décidé de modifier le régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés.

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.

Avenant : Avenant n° 9 du 27 mai 2011 à l'avenant n° 83 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

[L'article 10](#) « Cessation des garanties » est modifié comme suit :

« Article 10 Cessation des garanties

Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 bis du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

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

Dans le respect de l'[article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) (dite « loi Evin ») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés par l'article 4 bis du présent régime disposent d'un délai de 6 mois à compter de la fin de la période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

La cotisation retenue est égale à 125 % de la cotisation des actifs prévue à l'article 5 du présent régime. »

ART.

2

Le présent avenant prend effet au 1er septembre 2010.

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. 2261-10 du code du travail](#).

ART.

4

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 2). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent avenant en application des [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

ART.

Le présent avenant a pour objet de préciser, conformément aux [dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) (dite « loi Evin »), les conditions de maintien des garanties aux anciens salariés ne bénéficiant plus du régime conventionnel.

Avenant : Accord du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la [convention collective nationale de la boulangerie et la boulangerie pâtisserie](#).

ART.
2

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA « OPCALIM » (en cours de signature).

ART.
3

3.1. Substitution de dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par l'accord de branche du 1er juillet 1995 relatif aux statuts de l'association « Fonds d'assistance formation en boulangerie pâtisserie » et par l'[avenant n° 76 du 14 février 2005](#) et plus particulièrement les dispositions financières visées au point n° 11 de l'[article 39](#) de la convention collective nationale.

3.2. Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2012 sous réserve de l'agrément de l'OPCA par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

ART.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'Anil du 9 janvier 2009 et de [la loi du 24 novembre 2009](#).

Par le présent accord, ils saisissent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui tend vers une logique de proximité professionnelle dans les Opca. Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la logique de filière et de métiers dans le choix de l'Opca pour permettre le développement des politiques de formation des entreprises. Ils souhaitent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité soit prise en compte dans l'Opca « Opcalim » en cours de signature.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

Avenant : Avenant n° 17 du 22 juillet 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les partenaires sociaux souhaitent apporter les précisions suivantes quant à l'engagement de la profession sur la couverture frais de soins de santé des anciens salariés retraités, invalides et chômeurs.

L'article 10 de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au régime frais de soins de santé pose le principe d'une solidarité intergénérationnelle entre salariés actifs et anciens salariés.

Il est apparu aux partenaires sociaux de la branche que le texte de l'article 10 relatif à cette solidarité nécessitait d'être éclairé en ce qu'il semblait lier cette solidarité à l'obligation mise à la charge de l'organisme assureur en application de l'[article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 2009](#) dite loi Evin, alors que la volonté des partenaires sociaux est de créer une solidarité entre les actifs et les inactifs au travers de la création d'un régime commun par le biais, notamment, de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs.

Il convient donc, par ce présent article, de confirmer la volonté telle qu'exprimée dans l'[avenant n° 15 du 27 septembre 2013](#) de mutualisation du régime conventionnel relatif aux frais de soins de santé entre salariés actifs et anciens salariés.

ART.

2

A compter du 1er janvier 2015, l'article 10 « Cessation des garanties » est modifié comme suit.

« Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 bis du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

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

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 4 bis du présent régime, pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime – et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs –, la cotisation est de 115 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 5 du présent régime. »

ART.

3

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

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 et du dialogue social l'extension du présent avenant.

ART.

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.

Avenant : Avenant n° 111 du 11 juin 2015 relatif aux commissions paritaires régionales

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les dispositions du présent avenant complètent celles de [l'article 7](#) de la convention collective nationale.

ART.

2

Il est institué au sein de chaque région administrative une commission paritaire régionale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (CPRBP) composée de représentants en nombre égal de salariés et d'employeurs adhérents à des organisations syndicales et patronales locales, elles-mêmes adhérentes aux organisations représentatives de la branche au niveau national.

ART.

3

La CPRBP a pour prérogatives :

- d'étudier et de proposer, compte tenu des spécificités régionales, des avancées sur les thèmes de l'emploi et de la formation professionnelle continue qui ne pourront pas être moins favorables pour les salariés que les dispositions de la convention collective nationale sur ces thèmes. A ce titre, la CPRBP pourra être amenée à établir un programme de formation professionnelle adapté aux besoins et à l'évolution de la profession, aux besoins des salariés et des employeurs de la région et accomplira les démarches nécessaires pour leur prise en charge financière par les fonds de la formation professionnelle. De même, la CPRBP devra établir chaque année un bilan de l'apprentissage de la profession dans la région. Il est précisé que la négociation salariale n'entre pas dans les prérogatives de la CPRBP ;
- de s'intéresser aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises, notamment de moins de 11 salariés. Les conditions de travail peuvent être définies comme étant les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain et le contenu de l'organisation du travail. A cet effet, la CPRBP peut étudier des pistes d'évolution envisageables afin de pouvoir, ultérieurement, en assurer la promotion auprès des entreprises. Par ailleurs, la CPRBP assure, auprès des entreprises et de leurs salariés, la diffusion des actions de prévention définies dans le cadre du régime complémentaire de frais de soins de santé de la branche, actions qui concourent à l'amélioration des conditions de travail ;
- de s'informer des évolutions que connaissent les entreprises relevant de la branche professionnelle au sein de la région, et plus particulièrement des ouvertures et des fermetures de boulangeries, des variations relatives au nombre de salariés employés par catégorie professionnelle, des évolutions économiques et sociales dans les processus de fabrication... ;
- de chercher à mieux fidéliser les salariés et à attirer les compétences vers la profession, notamment en s'intéressant aux activités sociales et culturelles, à savoir aux activités non obligatoires légalement, quelles qu'en soient leurs dénominations, la date de leur création, exercées principalement au bénéfice des salariés de la profession, sans discrimination, en vue d'améliorer leurs conditions collectives d'emploi, de travail et de vie.

ART.

4

La commission paritaire régionale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants à raison de :

- 5 membres titulaires et de 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective nationale. Il est précisé que ces membres devront, dans la mesure du possible, être salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale.
- 5 membres titulaires et de 5 membres suppléants désignés par le groupement professionnel régional membre de la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

Les membres de la CPRBP peuvent être en activité ou à la retraite.

Chaque fédération syndicale nationale transmet les noms de ses représentants ainsi désignés à la commission paritaire nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie dont le secrétariat est assuré par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

ART.
5

La CPRBP se réunit au moins une fois par an sur convocation adressée à chacun de ses membres par le secrétariat de la commission sur consigne de son président. Cette convocation précise également l'ordre du jour de la réunion.

La CPRBP est présidée par un représentant des employeurs.

Le secrétariat est assuré par la délégation patronale. Il établit, après chaque réunion, un compte rendu.

Un rapport rendant compte des réunions de la CPRBP est transmis à la commission paritaire nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Il comporte, notamment, une synthèse de la situation de l'emploi dans la branche au niveau de la région.

Les membres composant la délégation des syndicats de salariés bénéficieront du remboursement de leurs frais réels de déplacement dans la limite de deux réunions par an, sur présentation de leurs justificatifs de titre de transport ou d'indemnités kilométriques.

Les salariés d'entreprises relevant de la présente convention collective, membres de la CPRBP, bénéficieront, par réunion, du maintien de leur salaire dans la limite de deux réunions par an. L'employeur concerné pourra demander le remboursement du salaire ainsi maintenu et des charges patronales correspondantes auprès de l'organisation syndicale patronale régionale dans la limite d'une journée de plafond de la sécurité sociale.

L'ensemble des frais occasionnés par le fonctionnement de la commission est financé par les crédits versés par le fonds prévu à l'[article L. 2135-9 du code du travail](#). ⁽¹⁾

Enfin, les membres composant la délégation des syndicats de salariés et appartenant à des entreprises relevant de la présente convention collective bénéficient des dispositions protectrices relatives aux salariés protégés. De ce fait, ces membres bénéficient notamment de la procédure de demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail en cas de procédure de licenciement pendant tout le temps où ils sont membres de la commission paritaire régionale ainsi que pendant 6 mois après.

(1) Le septième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2135-12 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

ART.
6

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt. ⁽¹⁾

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

(1) Le premier alinéa de l'article 6 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.

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française, d'une part, et les organisations syndicales de salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, d'autre part, tiennent en préambule à rappeler que les relations conventionnelles et sociales de la branche sont extrêmement vivantes depuis de nombreuses décennies. Elles ont permis de mettre en place, au bénéfice des salariés de la profession, des dispositifs (notamment retraite complémentaire depuis 1958, complémentaire santé depuis 2007) avant qu'ils ne soient rendus obligatoires dans tous les secteurs. Plus récemment, afin d'améliorer la qualité de vie au travail, des actions novatrices de prévention ont été développées dans le cadre de la complémentaire santé. Le présent avenant est un nouvel exemple de la vivacité de celles-ci.

Compte tenu du nombre important d'entreprises de moins de 11 salariés au sein de la branche, les parties signataires entendent s'inscrire dans une démarche active de développement des relations conventionnelles et sociales au niveau régional.

Pour ce faire, les parties conviennent de créer une nouvelle instance locale de représentation et d'échanges plus proche géographiquement des besoins et des attentes des entreprises et de leurs salariés : la commission paritaire régionale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (CPRBP).

Avenant : Avenant n° 21 du 1er décembre 2016 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Les exclusions et les limitations des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'[article R. 871-2 du code de la sécurité sociale](#).

Postes	Niveaux de couverture incluant le remboursement de la sécurité sociale
Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité	
Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la base de remboursement
Honoraires : actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Autres honoraires	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Chambre particulière	90 € par jour
Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement [enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	30 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Fécondation in vitro	Crédit de 450 € par année civile
Assistance hospitalisation et ambulatoire (extrait)	
– présence d'un proche au chevet du bénéficiaire	– coût du voyage organisé par l'assistant
– séjour à l'hôtel du proche acheminé au chevet	– 45 € par jour, maximum 90 € TTC
– télévision à l'hôpital	– 75 € TTC maximum
– garde à domicile des enfants/ petits enfants	– 24 heures maximum par période d'hospitalisation
– aide ménagère à domicile	– 15 heures maximum, réparties sur 3 semaines environ ; 30 heures maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie ambulatoire
– aide pédagogique	– 15 heures par semaine tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours minimum dans la journée par matière ou par répartiteur scolaire
Maternité et prévention précoce	
Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) (recommandation de la haute autorité de la santé 2009)	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014
Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un (e) diététicien (ne)	50 € Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé (l'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	27 € par consultation Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Naissance d'un enfant déclaré	Forfait de 500 €
Actes médicaux	
Consultation et visite généralistes	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Consultation et visite spécialistes	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM) Actes d'obstétrique (ACO)	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	170 % de la base de remboursement CAS 150 % de la base de remboursement non CAS
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % de la base de remboursement

Dentaire et actions de prévention	
Soins dentaires (à l'exception des inlay et onlay)	100 % de la base de remboursement
Inlay, Onlay (hors inlay core et inlay à clavettes)	450 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	470 % de la base de remboursement
Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (***)	380 % de la base de remboursement (**)
Implants dentaires (****)	1 100 € par implant limité à 3 implants par année civile
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	300 % de la base de remboursement (**)
Parodontologie (*)	Crédit de 300 € par année civile
Actions de prévention	Voir le programme 2016-2018
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % de la base de remboursement + crédit de 1 400 € par année civile
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la base de remboursement + crédit de 800 € par année civile
Optique (****)	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement couvre les frais engagés par période de prise en charge de 2 ans pour un équipement optique composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs, ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. Ces périodes de prise en charge débutent à la date d'acquisition de l'équipement. Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.	
Prise en charge de lunettes remboursées par la sécurité sociale tous les 2 ans (sauf mineurs et évolution de la vue)	
Monture	RSS + Forfait de 130 €
Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 90 € par verre
Verres unifocaux complexes	RSS + Forfait de 150 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 220 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 310 € par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la base de remboursement + Crédit de 200 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) (*)	Crédit de 200 € par année civile
Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 800 € par œil et par année civile
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 € limité à une intervention par année civile
Actes hors nomenclature	
Pack Bien être : Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale, moyens contraceptifs prescrits	Crédit de 150 € par année civile
Garanties solidaires	
Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation égale à 115 % de la cotisation des salariés
Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat
Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise

Ayant (s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois
Fil + boulangerie	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession
Prévention : campagnes nationales définies par la commission paritaire nationale pour 2017-2018	
Prévention de l'hypertension artérielle : – information – dépistage – accompagnement	– outils de sensibilisation à destination de plus de 120 000 salariés – campagne nationale et professionnelle de détection du risque – organisation de l'accompagnement par des professionnels de santé des salariés exposés au risque
Prévention bucco-dentaire : – information – dépistage dans les CFA	– outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) – intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2016-2017 et 2017-2018
Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : – auto-questionnaire sur le site www.lesboulangersag2rlamondiale.fr – vidéo de sensibilisation
Prévention de l'allergie à la farine – information sur l'hygiène respiratoire – dépistage dans les CFA	– vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire – intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage l'hygiène respiratoire dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2017-2018
Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires	Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert
Prévention (conformément à l'arrêté du 8 juin 2006)	
Prise en charge des actes de prévention suivants : – scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans ; – détartrage annuel complet sus-et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; – premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B ; – dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ; Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans	100 % de la base de remboursement
e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	
RSS : remboursement sécurité sociale. L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante. (*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale. (**) Sur la base de remboursement de la sécurité sociale si l'acte avait été accepté par la sécurité sociale. (***) La garantie « prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale » comprend les actes suivants : – couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ; – prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171. – bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, et les piliers de bridge à recouvrement partiel.	

(****) La garantie « Implants dentaires non remboursés par la sécurité sociale » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).
(*****) Détail poste optique :
– verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457-22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412 ;
– verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 97441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523.

ART.
2

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 2017, la cotisation mensuelle sera appelée comme en 2016 à :

- 1,36 % du PMSS (1) pour les salariés relevant du régime général – soit 44,46 € ;
- 0,94 % du PMSS (1) pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle – soit 30,72 €.

(1) A la date de signature de l'avenant la valeur annoncée du PMSS au 1er janvier 2017 est de 3 269 € ; dans l'hypothèse où la valeur définitive retenue et parue au Journal officiel de la République serait différente, les montants de cotisations indiqués ci-dessus seraient revus en conséquence.

ART.
3

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2017.

ART.
4

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](#). [\(1\)](#)

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) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

ART.

Comme il en avait été décidé lors du 1er semestre 2016, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité :

- de mettre fin à la période dérogatoire pour mise en conformité avec les contrats responsables ;
- d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations ;
- de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2017.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant en annexe à [l'avenant n° 83](#) de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Il est convenu ce qui suit.

Avenant : Avenant n° 115 du 1er décembre 2016 relatif aux congés familiaux

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 115 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Cet avenant n° 115 a pour objet de prendre en compte les durées de congés familiaux fixées par l'[article L. 3142-4 du code du travail](#) telles qu'elles résultent de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) afin d'adapter les dispositions de l'[article 31 de la convention collective](#) nationale.

ART.**1er**

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective intitulé « Congés familiaux » sont annulées et remplacées par :

« Article 31
Congés familiaux

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 : 4 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 chez un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès d'un enfant du salarié : 5 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, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 kilomètres 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.

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.**2**

Le présent avenant n° 115 a une durée indéterminée et son champ d'application couvre le territoire métropolitain.

ART.**3**

Le présent avenant n° 115 est à effet du 1er octobre 2016.

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

Avenant : Avenant n° 121 du 9 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Source officielle Légifrance

Ainsi, le titre de l'article 8 devient désormais « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI. Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle – CPNEFP ».

Les dispositions relatives à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation deviennent (étant entendu que celles relatives à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle demeurent inchangées et porteront la numérotation 8.2).

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.

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.

ART. 2

Les dispositions de l'article 8 relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ne sont pas modifiées à l'exception du sous-titre qui devient : « 8.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) »

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

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 de 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.

Le présent accord a pour objet de compléter les dispositions de l'article 8 relatives à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales, afin de les rendre conformes aux missions nouvelles confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation instaurée par la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » et plus particulièrement de son article 24 et du [décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016](#).

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.

Les parties réaffirment le caractère impératif de la convention collective nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes. ⁽¹⁾

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)*

Avenant : Avenant n° 28 du 8 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale 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 2020, la cotisation mensuelle sera appelée comme en 2019 à :

- 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général – soit 46,62 € ;
- 0,94 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle – soit 32,22 €.

(Valeur du PMSS au 1er janvier 2020 : 3 428 €) »

Les autres paragraphes restent inchangés.

ART.
2

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020.

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.

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé à l'unanimité de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2019 du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux d'appel de la cotisation 2020 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Il est convenu ce qui suit :

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 127 du 23 novembre 2021 relatif à la modification de la convention collective (article 31 « Congés familiaux »)

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 127 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

ART.

1er

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective intitulé « Congés familiaux », sont partiellement modifiées comme suit :

Au tiret 6, le terme « 5 jours » concernant le décès d'un enfant du salarié est remplacé par « 7 jours ».

À la suite du tiret 6, un nouveau tiret est inséré comme suit :

« – congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié : 8 jours. »

Au paragraphe 2, les termes « du congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié » sont insérés comme suit :

« 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. »

Un 4e paragraphe est inséré et rédigé comme suit :

« 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 ».

Les autres conditions de l'article 31 ne sont pas modifiées.

ART.

2

Le présent avenant n° 127 a une durée indéterminée.

ART.

3

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

ART.

Cet avenant n° 127 a pour objet de prendre en compte les durées de congés familiaux fixées par les articles [L. 3142-4](#) et [L. 3142-1-1](#) du code du travail telles qu'elles résultent de la [loi n° 2020-692 du 8 juin 2020](#) afin d'adapter les dispositions de l'article 31 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.

Avenant : Avenant n° 1 du 13 février 2025 à l'accord du 27 novembre 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 1.

ART.
1er

Les dispositions de l'article 3-A-3 de l'accord, intitulé « Vibrations mécaniques », sont partiellement modifiées comme suit : au sein de la dernière phrase, le terme « susceptibles d'entraîner des » est remplacé par : « sont de nature à particulièrement exposer à ».

L'intitulé de l'article 3, B « Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche », est modifié comme suit : « Tableau des métiers ou activités exposant particulièrement à l'usure professionnelle dans la branche ».

Les autres dispositions de cet accord ne sont pas modifiées.

ART.
2

Le présent avenant n° 1 est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

ART.

Cet avenant n° 1 a pour objet de modifier des termes de l'accord relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'[article L. 4163-2-1 du code du travail](#) dans la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale.

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 23

Avenant : Avenant n° 137 du 13 février 2025 relatif au maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés en situation d'activité partielle

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 137 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

ART.

1er

Le présent avenant définit les modalités du maintien des garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire, etc.) pour les salariés placés en activité partielle, conformément aux [articles L. 2254-1 et suivants du code du travail](#) et aux dispositions de la loi du 22 avril 2024.

ART.

2

Le présent avenant s'applique aux employeurs et salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (IDCC 843).

3.1. Maintien des garanties

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent avenant est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...). S'agissant des garanties de retraite supplémentaire, le maintien ou la suspension des cotisations et prestations afférentes est subordonnée aux stipulations de l'acte instaurant les garanties dans l'entreprise et du contrat, règlement ou bulletin d'adhésion.

À la fin de l'article 37.1 « Garanties maintien de salaire » de l'article 37 « Incapacité de travail » de la convention sont insérées les dispositions suivantes :

« 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. »

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

3.2. Durée du maintien

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

3.3. Financement des cotisations

Les cotisations afférentes au financement des garanties sont réparties comme suit :

Part employeur : la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Part salariale : le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime.

3.4. Conditions spécifiques

Le maintien des garanties est conditionné au respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, ainsi qu'aux clauses des contrats d'assurance souscrits par les entreprises.

ART.
4

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant a une durée indéterminée.

ART.
5

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.

La crise sanitaire survenue en 2020 a amené les acteurs du marché de la protection sociale à s'interroger sur le sort des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lourde lorsque le contrat de travail du salarié était suspendu pour cause d'activité partielle.

Reprenant les dispositions de la [loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#), la doctrine administrative prévoit désormais le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail lorsque le salarié perçoit un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé mobilité, etc.).

Dans le cadre des dispositions légales relatives au maintien des garanties de protection sociale complémentaire, et en application de la loi et des réglementations en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent garantir aux salariés placés en situation d'activité partielle le maintien des garanties de prévoyance, santé et autres protections sociales complémentaires prévues par la convention collective de la boulangerie-pâtisserie.

Cet avenant vise à sécuriser les droits des salariés tout en offrant un cadre clair pour les entreprises relevant de la branche professionnelle.

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les partenaires sociaux conviennent que le présent avenant relatif à la protection sociale complémentaire des entreprises de la branche ne justifie pas, du fait de son objet, la mise en place de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 24

Avenant salaires : Bouches-du-Rhône - Avenant n° 6 du 19 septembre 2016 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er octobre 2016

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 19 septembre 2016, ont convenu de porter des modifications à [l'article 11](#) des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

ART.

2

Les salaires horaires minimaux professionnels départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012, sont fixés ainsi qui suit à compter du 1er octobre 2016.

a) Personnel de fabrication :

Coefficient 155 9,90 €

Coefficient 160 10,00 €

Coefficient 165 10,10 €

Coefficient 170 10,19 €

Coefficient 175 10,29 €

Coefficient 180 10,38 €

Coefficient 185 11,10 €

Coefficient 190 11,30 €

Coefficient 195 11,40 €

Coefficient 240 12,25 €

b) Personnel de vente :

Coefficient 155 9,90 €

Coefficient 160 10,00 €

Coefficient 165 10,10 €

Coefficient 170 10,19 €

Coefficient 175 10,29 €

Coefficient 180 10,38 €

Coefficient 185 11,10 €

Coefficient 190 11,30 €

c) Personnel de service :

Coefficient 155 9,90 €

Coefficient 160 10,00 €

Coefficient 170 10,19 €

ART.

3

Cet avenant prendra effet, au 1er octobre 2016 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

ART.

4

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.

Avenant salaires : Bouches-du-Rhône - Avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 21 janvier 2019, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 « Grille des salaires » des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012.

ART.
2

Les salaires horaires minimum professionnels départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1er janvier 2019 :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,34
160	10,44
165	10,54
170	10,64
175	10,75
180	10,85
185	11,32
190	11,52
195	11,63
240	12,50

b) Personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,34
160	10,44
165	10,54
170	10,64
175	10,75
180	10,85
185	11,32
190	11,52

c) Personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,34
160	10,44
170	10,64

ART.
3

Cet avenant prendra effet, au 1er janvier 2019 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

ART.
4

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](#)).

Avenant salaires : Charente - Accord du 15 juin 1998 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

1° A compter du 1er juillet 1998, les salaires des ouvriers boulangers, pâtissiers et personnels de vente s'établissent ainsi :

(1) CATEGORIE

(2) ECHELON

(3) COEFFICIENT

A. - OUVRIERS BOULANGERS

(1) (2) (3) EMPLOI / SALAIRE

horaire

1 1 150 Jeune sortant

d'apprentissage sans

diplôme

(1 an maximum)

39,99

1 2 155 Jeune sortant

d'apprentissage avec

partie pratique au

CAP (1 an maximum)

40,03

2 1 160 Jeune sortant

d'apprentissage avec

diplôme Ouvrier de

la 1re catégorie ayant

1 an de pratique (1 an

maximum)

40,08

2 2 175 Jeune sortant

d'apprentissage ayant

obtenu le CAP connexe

pâtissier (18 mois

maximum)

41,34

2 3 175 Jeune sortant

d'apprentissage ayant

obtenu le brevet de

compagnon (18 mois

maximum)

41,34

3 1 170 Ouvrier travaillant

(4) sous contrôle

40,16

3 2 175 Ouvrier travaillant

sous contrôle (2 ans

en 170)

41,34

4 1 185 Ouvrier qualifié

pouvant assurer tous

les postes

43,76

4 2 190 Ouvrier qualifié

pouvant assurer tous

les postes dans les

2 fabrications

boulangerie et

pâtisserie

44,88

- 5 195 Titulaire BM ou d'une
compétence lui
permettant de
coordonner le travail
des autres ouvriers
46,06

(1) CATEGORIE

(2) ECHELON

(3) COEFFICIENT

B. - OUVRIERS PÂTISSIERS

(1) (2) (3) EMPLOI / SALAIRE
horaire

- 1 150 Jeune sortant
d'apprentissage sans
diplôme
(1 an maximum)
39,99

- 2 1 155 Jeune sortant
d'apprentissage avec
diplôme ou partie
pratique de ce
diplôme (1 an
maximum)
40,03

- 2 160 Jeune ayant 1 an de
pratique en
coefficient 155 (1 an
maximum)
40,08

- 3 175 Jeune sortant
d'apprentissage avec
CAP connexe boulanger
(18 mois maximum)
41,34

- 3 170 Ouvrier travaillant
sous contrôle
40,16

- 4 1 185 Ouvrier qualifié
pouvant assurer tous
les postes
43,76

- 2 190 Ouvrier qualifié
pouvant assurer tous
les postes dans les
2 fabrications
pâtisserie et
boulangerie
44,88

- 5 195 Titulaire BM ou d'une
compétence lui
permettant de
coordonner le travail

des autres ouvriers

46,06

(1) CATEGORIE

(2) ECHELON

(3) COEFFICIENT

C. - PERSONNEL DE VENTE

(1) (2) (3) EMPLOI / SALAIRE

horaire

1 130 Vendeuse 3 premiers
mois de métier
39,82

2 135 Vendeuse du 4e au
12e mois inclus
39,86

3 140 Vendeuse 2e année de
métier
39,91

4 145 Vendeuse 3e année de
métier
39,95

5 150 Vendeuse 4e année
de métier ou sortant
d'apprentissage avec
diplôme,
chauffeur-livreur
(3 premiers mois)
39,99

6 155 Chauffeur-livreur
après 3 mois de métier
40,03

7 160 Vendeuse responsable
d'un point de vente
caissière
40,08

8 170 Vendeuse qualifiée
responsable d'un point
de vente occupant
plusieurs salariés
40,16

(4) Ne peut être classé en 3e catégorie, que ce soit au 1er échelon ou au 2e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.

2° Aucune catégorie ne peut être inférieure au SMIC y compris dans l'évolution de celui-ci.

3° Toutes autres dispositions restant en conformité soit avec la convention collective, soit avec les accords antérieurs, soit avec le code du travail.

Avenant salaires : Eure - Accord du 15 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'accord paritaire départemental du 23 février 2012 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

ART.

1er

A compter du 1er mars 2012, suite à l'avenant n° 101 du 1er janvier 2012, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,33
160	9,42
170	9,60
175	9,69
185	10,13
190	10,30
195	10,78
240	10,94

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,33
160	9,42
165	9,51
170	9,60
175	9,69
180	9,78
185	10,13
190	10,30

c) Pour le personnel de services

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,33
160	9,42
170	9,60

ART.
2

Des négociations, au niveau national, sont ouvertes concernant les dispositions au sujet de la [loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#).

Au niveau départemental, ces dispositions vont également faire l'objet d'une négociation.

ART.
3

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.

Coef.	SHMP	Personnel de fabrication	Personnel de vente	Personnel de services
155	9,33	Personnel de fabrication sans CAP Personnel de fabrication titulaire du BEP	Personnel de vente sans CAP	Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons Personnel d'entretien avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons
160	9,42	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP	Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante	Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur
165	9,51		Responsable d'un point de vente Personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP « Vendeur / Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	
170	9,60	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	Responsable d'un point de vente titulaire du CQP « Vendeur / Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	Personnel administratif
175	9,69	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel après 2 ans maximum dans cette catégorie	Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés	
180	9,78		Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés, titulaires CQP « Vendeur/ Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	
185	10,13	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 ans au coefficient 175	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés	
190	10,30	Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 ans au coefficient 185 Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences en boulangerie et en pâtisserie Ouvrier titulaire du BP après 2 ans au coefficient 185	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salarié titulaires du CQP « Vendeur / Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	
195	10,78	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 ans au coefficient 185 Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers		
240	10,94	Assistant du chef d'entreprise qui organise achats, fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers		

Avenant salaires : Ile de France - Avenant n° 43 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er août 2008

Source officielle Légifrance

ART.

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 8 juillet 2008 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1er août 2008, il a été décidé ce qui suit.

ART.

1er

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er août 2008 :

Pour les coefficients allant de 155 à 165, la valeur monétaire du point est fixée à 0,022704 € et la valeur monétaire de la constante est fixée à 5,25288 €.

Pour les coefficients allant de 170 à 500, la valeur monétaire du point est fixée à 0,045009 € et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,583532 €.

ART.

1er

bis

Il est créé en Ile-de-France une nouvelle catégorie de personnel, la catégorie « personnel de direction ».

La définition et les coefficients hiérarchiques de la catégorie « personnel de direction » sont les suivants :

Coefficient 320 : attaché de direction demeurant sous la subordination du chef d'entreprise ou d'un directeur d'exploitation et qui organise son travail de manière autonome, gère un établissement (laboratoire et magasin) et supervise le travail de l'ensemble des salariés sous la direction du chef d'entreprise ou gère un service administratif au sein de l'entreprise.

Coefficient 500 : directeur d'exploitation qui gère le ou les établissements et supervise le travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

ART.
2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er août 2008 est de :

Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,77
160	8,89
170	9,24
175	9,46
185	9,91
190	10,14
195	10,36
240	12,39

Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,77
160	8,89
165	9,00
170	9,24
175	9,46
180	9,69
185	9,91
190	10,14

Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,77
160	8,89
170	9,24

Personnel de direction

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
320	15,99
500	24,09

ART.
3

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er août 2008.

ART.
4

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

SECTION 29

Avenant salaires : Ile de France - Avenant n° 45 du 1er juillet 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juillet 2010

Source officielle Légifrance

ART.

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 1er juillet 2010 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1er juillet 2010, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

ART.

1er

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er juillet 2010.
Pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 500) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04542887 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,95396522.

ART.
2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er juillet 2010 est de :

a) Pour le personnel de fabrication.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9
160	9,22
170	9,68
175	9,9
185	10,36
190	10,59
195	10,81
240	12,86

b) Pour le personnel de vente.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9
160	9,22
165	9,45
170	9,68
175	9,9
180	10,13
185	10,36
190	10,59

c) Pour le personnel de service.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9
160	9,22
170	9,68

d) Pour le personnel de direction.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
320	16,49
500	24,67

ART.
3

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2010.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Avenant salaires : Île-de-France Avenant n° 55 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires au 1er novembre 2021

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er novembre 2021 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05356 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,6162 du coefficient 155 au coefficient 240.

ART.

2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France à partir du 1er novembre 2021 est de :

a) Pour le personnel de fabrication :

(En euros.)

Coefficient 155		10,92
Coefficient 160		11,19
Coefficient 170		11,72
Coefficient 175		11,99
Coefficient 185		12,52
Coefficient 190		12,79
Coefficient 195		13,06
Coefficient 240		15,47

b) Pour le personnel de vente :

(En euros.)

Coefficient 155		10,92
Coefficient 160		11,19
Coefficient 165		11,45
Coefficient 170		11,72
Coefficient 175		11,99
Coefficient 180		12,26
Coefficient 185		12,52
Coefficient 190		12,79

c) Pour le personnel de service :

(En euros.)

Coefficient 155		10,92
Coefficient 160		11,19
Coefficient 170		11,72

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 35 721 € pour les salariés « cadres 1 » et de 51 254 € pour les salariés « cadres 2 ».

ART.

4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er novembre 2021.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

ART.

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 5 novembre 2021 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 55) 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.

Avenant salaires : Avenant n° 113 du 7 janvier 2016 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2016

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 113 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

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 2016 :

1. Pour les coefficients 155 à 180 :

- la valeur monétaire du point Pn1 est fixée à 0,0188 € ;
- la valeur monétaire de la constante K1 est fixée à 6,896 €.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :

- la valeur monétaire du point Pn2 est fixée à 0,018909 € ;
- la valeur monétaire de la constante K2 est fixée à 6,991840 €.

(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 2016, de :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,81
160	9,90
170	10,09
175	10,19
185	10,49
190	10,58
195	10,68
240	11,53

b) Personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,81
160	9,90
165	10,00
170	10,09
175	10,19
180	10,28
185	10,49
190	10,58

c) Personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,81
160	9,90
170	10,09

**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 cadres 1 bénéficient, à compter du 1er janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 32 322 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à compter du 1er janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 46 375 €, étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

**ART.
4**

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Avenant salaires : Avenant n° 123 du 24 mars 2020 relatif aux salaires au 1er mars 2020

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 mars 2020 :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :
 - la valeur monétaire du point est fixée à 0,0204 € ;
 - la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,258 €.
2. Pour les coefficients 185 au 240 :
 - la valeur monétaire du point est fixée à 0,019818 € ;
 - la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,49368 €.

(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 mars 2020 :

- a) Pour le personnel de fabrication :
 - coefficient 155 : 10,42 € ;
 - coefficient 160 : 10,52 € ;
 - coefficient 170 : 10,73 € ;
 - coefficient 175 : 10,83 € ;
 - coefficient 185 : 11,16 € ;
 - coefficient 190 : 11,26 € ;
 - coefficient 195 : 11,36 € ;
 - coefficient 240 : 12,25 €.
- b) Pour le personnel de vente :
 - coefficient 155 : 10,42 € ;
 - coefficient 160 : 10,52 € ;
 - coefficient 165 : 10,62 € ;
 - coefficient 170 : 10,73 € ;
 - coefficient 175 : 10,83 € ;
 - coefficient 180 : 10,93 € ;
 - coefficient 185 : 11,16 € ;
 - coefficient 190 : 11,26 €.
- c) Pour le personnel de services :
 - coefficient 155 : 10,42 € ;
 - coefficient 160 : 10,52 € ;
 - coefficient 170 : 10,73 €.

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 mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 34 338 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1er mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 49 269 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

ART. 4

Le présent avenant n° 123 a une durée indéterminée.

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 mars 2020, 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 comme le précise l'article 4 du présent avenant.

Avenant salaires : Avenant n° 132 du 1er juin 2023 relatif aux salaires au 1er juin 2023

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 132 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention collective ».

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 0,023600 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,0620 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,022182 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,456320 €.

(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 : 11,72 €.

Coefficient 160 : 11,84 €.

Coefficient 170 : 12,07 €.

Coefficient 175 : 12,19 €.

Coefficient 185 : 12,56 €.

Coefficient 190 : 12,67 €.

Coefficient 195 : 12,78 €.

Coefficient 240 : 13,78 €.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 11,72 €.

Coefficient 160 : 11,84 €.

Coefficient 165 : 11,96 €.

Coefficient 170 : 12,07 €.

Coefficient 175 : 12,19 €.

Coefficient 180 : 12,31 €.

Coefficient 185 : 12,56 €.

Coefficient 190 : 12,67 €.

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 11,72 €.

Coefficient 160 : 11,84 €.

Coefficient 170 : 12,07 €.

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 37 646 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 54 016 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

ART.
4

Le présent avenant n° 132 deviendra applicable à compter du 1er juin 2023.

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.

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).