Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993. Mise à jour par avenant n°10 du 11 octobre 2011

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1747

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993. Mise à jour par avenant n°10 du 11 octobre 2011

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant du 16 janvier 2025 à l'accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635691

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635691

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 05:24

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

Avenant salaires en vigueur
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article

Avenant : Accord du 5 avril 2022 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article

Avenant salaires : Accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article

Lexique

SECTION 1

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 16 janvier 2025 à l'accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART. 1er

Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1er février 2025 la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	A	1	1 804,80 €
		2	1 814,33 €
	B	1	1 825,01 €
		2	1 839,61 €
	C	1	1 855,52 €
		2	1 872,23 €
		3	1 892,82 €
	D	1	1 917,72 €
		2	1 933,07 €
		3	1 954,33 €
	E	1	1 988,82 €
		2	2 020,64 €
		3	2 074,18 €
TAM	F	1	2 201,48 €
		2	2 222,39 €
		3	2 253,51 €
	G	1	2 299,58 €
		2	2 342,12 €
		3	2 412,38 €
	H	1	2 544,01 €
		2	2 610,15 €
		3	2 718,47 €
	I		2 891,30 €
Cadre	J	1	3 070,81 €
		2	3 175,22 €
		3	3 280,00 €
	K	1	3 461,53 €
		2	3 648,45 €
		3	3 834,52 €
	L	1	4 019,73 €
		2	4 276,99 €
		3	4 578,52 €
	M		5 161,52 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :
– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

ART. 2

Pour les entreprises du secteur de la boulangerie-pâtisserie n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

À compter du 1er février 2025, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	OE1	1 814,33 €
	OE2	1 825,01 €
	OE3	1 839,61 €
	OE4	1 872,23 €
	OE5	1 917,72 €
	OE6	1 988,82 €
	OE7	2 074,18 €
TAM	TAM1	2 201,48 €
	TAM2	2 342,12 €
	TAM3	2 544,01 €
	TAM4	2 718,47 €
	TAM5	2 891,30 €
Cadres	CA1	3 070,81 €
	CA2	3 461,53 €
	CA3	4 019,73 €
	CA4	4 578,52 €
	CA5	5 161,52 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :
– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

ART. 3

Pour les entreprises du secteur des œufs n'ayant pas encore déployé la nouvelle classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois [1]
I	1	1 804,80	23 462,24
	2	1 814,33	23 586,29
	3	1 826,65	23 746,45
II	1	1 835,95	23 867,35
	2	1 845,24	23 988,12
	3	1 854,54	24 109,02
III	1	1 864,86	24 243,18
	2	1 875,19	24 377,47
	3	1 885,52	24 511,76
IV	1	1 901,01	24 713,13
	2	1 916,50	24 914,50
	3	1 931,99	25 115,87
V	1	2 109,85	27 428,05
	2	2 055,62	26 723,06
	3	2 091,39	27 188,07
VI	1	2 164,08	28 133,04
	2	2 222,50	28 892,50
	3	2 282,51	29 672,63
VII	1	2 470,01	32 110,13
	2	2 617,39	34 026,07
	3	2 764,76	35 941,88
VIII	1	3 060,72	39 789,36
	2	3 356,67	43 636,71
	3	3 788,11	49 245,43
IX	1	4 502,43	58 531,59
	2	4 932,68	64 124,84
	3	5 485,35	71 309,55

[1] Sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minima applicables avant celle-ci.

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1er février 2025. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent avenant, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant depuis le 1er février 2025.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé également que le niveau de rémunération annuelle garantie tel que visé ci-dessus est applicable sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minima applicables avant celle-ci.

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :
– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
– du montant de la prime d'ancienneté ;
– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2025, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent avenant sera entré en vigueur.

ART. 4

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ART. 5

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

ART.

Suite à l'augmentation du Smic au 1er novembre 2024, les partenaires sociaux souhaitent revaloriser les salaires minima conventionnels de la branche.

Il est rappelé qu'une nouvelle classification des emplois dans la branche est en cours de déploiement et applicable au plus tard le 1er janvier 2026 dans toutes les entreprises.

Dans ce cadre, depuis le 13 février 2024 et ce jusqu'à la date de transposition définitive de la classification dans les entreprises de la branche, ces dernières doivent appliquer les grilles de salaires minima conventionnels afférentes à leurs champs sectoriels.

Ainsi, durant cette période transitoire, les partenaires sociaux ont convenu de négocier 3 grilles des salaires minima conventionnels dont :
– 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification ; et
– 2 grilles sectorielles (boulangerie-pâtisserie et œufs) pour les autres entreprises qui n'auront pas encore transposé la nouvelle classification.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les grilles de salaires minima conventionnels au 1er février 2025.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

SECTION 2

Avenant : Accord du 5 avril 2022 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Toutes les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) sont tenues, quelques soient leur effectif ou leur activité, de contribuer au financement du paritarisme de la branche.

ART. 2

Le présent accord a pour objet de :
– créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme ;
– mettre en place une association paritaire assurant la gestion du fonds ;
– déterminer une contribution, les règles d'utilisation et d'affection de la contribution.

ART. 3

Toutes les entreprises mentionnées à l'article 1er sont tenues, chaque année, de verser une contribution composée comme suit :
– une partie forfaitaire fixe de 300 € ;
– et une partie variable à hauteur de 0,04 % de la somme des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations sociales, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées au titre de l'année précédente.

Pour les entreprises entrant ou sortant des champs d'application mentionnés à l'article 1er en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué prorata temporis.

ART. 4

La contribution mentionnée à l'article 3 sera collectée, annuellement, par un organisme tiers dont le choix fera l'objet d'une délibération du conseil d'administration de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme mentionnée à l'article 6 du présent accord.

Compte tenu des dispositions légales, à compter du 1er janvier 2024, Ocapiat ne pourra plus collecter les contributions liées à des fonds du paritarisme. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de se rapprocher directement d'un organisme collecteur du secteur privé.

ART. 5

Le montant global des contributions, collecté par l'organisme collecteur désigné et versé à l'association paritaire aura pour objet de prendre en charge les frais occasionnés par :
– la tenue des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche ;
– la préparation et la tenue de 3 réunions préparatoires par an pour chaque organisation syndicale de salarié ;
– les frais, notamment, de conseil ou expertise nécessités pour la mise en place de projets de la branche ou d'un secteur d'activité validés en CPPNIC ou en CPNEFP (qualité de vie au travail, prévention des risques, promotion des métiers ...) ;
– les frais liés à la collecte de la contribution ;
– les frais liés au fonctionnement de l'association paritaire ;
– et les frais de secrétariat liés au fonctionnement des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche assuré par la FEB.

Concernant les frais de tenue des commissions ou des groupes de travail paritaires ainsi que les réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions prévues par l'article 2 du chapitre 3 du titre III de l'accord du 30 novembre 2021 étendu relatif à la modernisation du dialogue social.

Ainsi, les frais de déplacement des représentants salariés *des entreprises* (1), dans la limite de 3 participants par organisation syndicale, et des représentants employeurs sont calculés et remboursés comme suit :
– le trajet de la gare de départ jusqu'au lieu de réunion calculé sur la base du tarif SNCF 2e classe ;
– le trajet de l'aéroport de départ jusqu'au lieu de la réunion sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire ;
– les frais de trajet domicile-gare, domicile-aéroport ou domicile-lieu de la réunion seront évalués d'après le barème fiscal d'un véhicule 7 CV (barème fiscal jusqu'à 5 000 kilomètres en vigueur au jour de la demande du remboursement) ;
– les frais de métro ou RER liés au trajet gare d'arrivée / aéroport d'arrivée-lieu de la réunion ;
– les frais de repas lorsque l'horaire du déjeuner est compris entre deux commissions ou groupes de travail paritaires sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire ;
– les frais d'hébergement et de repas en fonction de l'horaire de démarrage d'une commission ou d'un groupe paritaire et en l'absence de trajet proposé par un moyen de transport collectif sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire.

La prise en charge des frais remboursés sera effectuée sur production des justificatifs originaux.

Déduction faite des frais évoqués ci-dessus, la contribution globale restante est affectée pour :
– 66 % aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.
À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 19 décembre 2021 au JO, les niveaux de représentativité sont de 88,95 % pour la FEB et de 11,05 % pour le SNIPO ;

– et 34 % aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.
À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 4 décembre 2021 au JO, les niveaux de représentativité sont de 31,40 % pour la CFDT, 30,66 % pour FO, 26,15 % pour la CGT, 9,12 % pour la CFTC et 2,67 % pour la CFE-CGC.

(1) Au 9e alinéa de l'article 5, les termes « des entreprises » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août

1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART. 6

Une association paritaire de gestion du paritarisme est créée pour assurer, de manière transparente, la gestion financière du fonds.

En effet, le montant des contributions perçues par l'organisme collecteur désigné sera versé à l'association paritaire et cette dernière veillera à l'utilisation conforme des fonds et à la répartition de l'enveloppe restante conformément à l'article 5.

Enfin, l'association paritaire disposera de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

ART. 7

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les 2 ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

ART. 8

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

ART. 9

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

ART. 10

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

ART. 11

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt au 1er janvier 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

Afin de favoriser un dialogue social de qualité et la création de projets paritaires, les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de doter la branche de moyens financiers en créant un fonds de financement du paritarisme.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire des dispositifs valorisant la branche au travers notamment de la promotion des métiers.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

SECTION 3

Avenant salaires : Accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

ART. 2

À compter de l'application des dispositions de l'accord du 13 février 2024 relatif à la nouvelle classification dans les entreprises et en tout état de cause au plus tard le 1er janvier 2026, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	A	1	1 769,93 €
		2	1 777,01 €
	B	1	1 787,47 €
		2	1 801,77 €
	C	1	1 817,36 €
		2	1 833,72 €
		3	1 853,89 €
	D	1	1 878,28 €
		2	1 893,31 €
		3	1 914,13 €
	E	1	1 947,91 €
		2	1 979,08 €
		3	2 031,52 €
TAM	F	1	2 156,20 €
		2	2 176,68 €
		3	2 207,16 €
	G	1	2 252,28 €
		2	2 293,95 €
		3	2 362,77 €
	H	1	2 491,68 €
		2	2 556,46 €
		3	2 662,56 €
	I		2 831,83 €
Cadre	J	1	3 007,65 €
		2	3 109,91 €
		3	3 212,54 €
	K	1	3 390,33 €
		2	3 573,41 €
		3	3 755,65 €
	L	1	3 937,05 €
		2	4 189,02 €
		3	4 484,35 €

	M	5 055,36 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :
– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Pour les entreprises relevant du secteur des œufs, les parties conviennent qu'elles ne négocieront plus de rémunération annuelle garantie (RAG).

ART. 3

Pour les entreprises du secteur de la boulangerie-pâtisserie qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, les salaires minima conventionnels bruts mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, à compter du 1er février 2024, la grille des salaires minima conventionnels bruts mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	OE1	1 777,01 €
	OE2	1 787,47 €
	OE3	1 801,77 €
	OE4	1 833,72 €
	OE5	1 878,28 €
	OE6	1 947,91 €
	OE7	2 031,52 €
TAM	TAM1	2 156,20 €
	TAM2	2 293,95 €
	TAM3	2 491,68 €
	TAM4	2 662,56 €
	TAM5	2 831,83 €
Cadres	CA1	3 007,65 €
	CA2	3 390,33 €
	CA3	3 937,05 €
	CA4	4 484,35 €
	CA5	5 055,36 €

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :
– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

ART. 4

Pour les entreprises du secteur des œufs qui n'ont pas transposé les dispositions de l'accord du 13 février 2024 sur la classification, le barème des salaires mensuels et annuels bruts minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente est le suivant :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2024
I	1	1 769,93	23 009,09	22 984,51
	2	1 780,99	23 152,85	23 130,91
	3	1 789,08	23 258,05	23 236,01
II	1	1 798,18	23 376,39	23 354,24
	2	1 807,29	23 494,74	23 472,48
	3	1 816,39	23 613,08	23 590,71
III	1	1 826,51	23 744,58	23 722,08
	2	1 836,62	23 876,07	23 853,45
	3	1 846,74	24 007,57	23 984,82
IV	1	1 861,91	24 204,81	24 181,88
	2	1 877,08	24 402,05	24 378,93
	3	1 892,25	24 599,30	24 575,99
V	1	1 978,31	25 717,98	25 693,61
	2	2 013,34	26 173,40	26 148,60
	3	2 048,37	26 628,82	26 603,59
VI	1	2 119,57	27 554,45	27 528,34
	2	2 176,79	28 298,24	28 271,43
	3	2 235,56	29 062,30	29 034,76
VII	1	2 419,20	31 449,62	31 419,83
	2	2 563,55	33 326,21	33 294,64
	3	2 707,90	35 202,67	35 169,32
VIII	1	2 997,76	38 970,91	38 933,99
	2	3 287,63	42 739,15	42 698,66
	3	3 710,20	48 232,54	48 186,85
IX	1	4 409,82	57 327,67	57 273,36
	2	4 831,22	62 805,86	62 746,36
	3	5 372,53	69 842,84	69 776,67

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1er février 2024. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1er février 2024.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :
– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
– du montant de la prime d'ancienneté ;
– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile 2024, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

ART. 5

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ART. 6

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

ART.

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance et la classification, les parties poursuivent leur travail avec les salaires minima conventionnels, sujet majeur au sein d'une convention collective.

Au regard de l'avancée des travaux d'harmonisation, une nouvelle classification des emplois dans la branche a été négociée par un accord du 13 février 2024 et doit entrer en application, dans toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, au plus tard le 1er janvier 2026.

À ce titre, les parties ont convenu de négocier au sein du présent accord 3 grilles des salaires minima conventionnels dont :
– 1 grille de transposition pour les entreprises qui auront transposé la nouvelle classification en interne ;
– et 2 grilles sectorielles (boulangerie-pâtisserie et œufs) pour les autres entreprises qui n'auront pas transposé la nouvelle classification durant la période transitoire fixée par l'accord du 13 février 2024.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

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).

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0