

# Confiserie-chocolaterie-biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)

BROCHURE JO 3224

IDCC 1286

## Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> janvier 1984

[Étendue par arrêté du 2 octobre 1984, JO 12 octobre 1984]

Par arrêté du 5 janvier 2017 (JO, 12 janv.), la CC locale de l'industrie des fruits confits d'Apt est rattachée à la CCN «Confiserie, chocolaterie, biscuiterie : détaillants, détaillants-fabricants»<sup>(1)</sup>

(1) Arrêté du 5 janvier 2017

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETST1700495A)

(JO, 12 janv. 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 10 avril 2015 et du 15 septembre 2016,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** - En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées à l'article 2.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
350	Convention collective nationale des industries de la mode et de la chapellerie	247	Convention collective nationale des industries de l'habillement
57	Convention collective des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Étienne	18	Convention collective nationale de l'industrie textile
131	Convention collective locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin	1411	Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement
349	Convention collective nationale de travail des guides interprètes de la région parisienne	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
595	Convention collective de l'industrie des fruits confits d'Apt	1286	Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
752	Convention collective régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingeaux	18	Convention collective nationale de l'industrie textile
25	Convention collective locale des industries du peigne de la Vallée de l'Hers et du Touyre	567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
313	Convention collective locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille	573	Convention collective nationale des commerces de gros
889	Convention collective nationale des employés et techniciens des services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique

**Art. 2.** - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants-artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;

Fédération nationale C.F.T.C. des travailleurs de l'alimentaire des spectacles et des prestations de services C.F.T.C. ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires F.N.C.A. - C.G.C. ;

Fédération des services C.F.D.T. ;

Fédération nationale de l'industrie agroalimentaire et forestière C.G.T. ;

UNSA

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Chapitre I Clauses générales**

#### **Article 1 Champ d'application**

*Mod. par Avenant n° 13, 18 juin 2008, étendu par arr. 3 déc. 2008, JO 11 déc.*

La présente convention, ses annexes et avenants régissent sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris les DOM, les rapports entre salariés et employeurs.

Sont comprises dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises qui vendent au détail ou fabriquent et vendent une partie non négligeable au détail (au moins 10 % du total CA hors taxes et/ou un salarié, au moins, dédié à l'activité de vente au détail) des confiseries et/ou des chocolats et/ou des biscuits, dans un ou plusieurs magasins leur appartenant directement ou filialisé.

Ces activités pouvant être associées :

- au commerce de produits connexes tels que glaces, sorbets, confiseries, chocolaterie, biscuiterie, etc...
- à la fabrication des produits vendus dans leurs magasins

Relèvent de la présente convention collective, les entreprises dont les codes NAF sont les suivants : 47.24 Z ; 10.82 Z ; 10.72 Z ; 47.81 Z .

Cette liste n'est pas exhaustive.

#### **Article 2 Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984.

Elle se poursuivra ensuite dans les conditions prévues à l'article L. 132-6 du code du travail pour une période indéterminée, sauf dénonciation ou révision dans les formes prévues aux articles 3 et 4 ci-après.

#### **Article 3 Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai de trois mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire qui ne saurait excéder deux ans, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

#### **Article 4 Dénonciation**

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant un an après le jour de la signature, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de six mois. À défaut de convention nouvelle ou de renonciation de la dénonciation, la convention continuera à produire effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai

---

de préavis.

La dénonciation n'a d'effet qu'à l'égard de son auteur. La convention continue à produire ses effets dans les rapports des autres parties.

### **Article 5** **Conventions et accords antérieurs**

La présente convention annule et remplace les conventions antérieures.

Elle ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis, à titre individuel et collectif, avant la signature de la convention.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

### **Article 6** **Libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour l'employeur que pour les salariés, de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations de travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat. Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement. Les organisations de salariés signataires, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 412-1 à 21 du code du travail.

### **Article 7** **Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical**

Afin d'assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation ou son remplaçant aux réunions en question peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

La réponse lui sera donnée par écrit dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé.

### **Article 8** **Participation des salariés aux commissions paritaires**

*(Voir aussi annexe IV)*

Des autorisations d'absence rémunérées seront accordées aux salariés participant à une réunion paritaire prévue aux articles 42 et 43 de la présente convention.

Le remboursement des frais de déplacement s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que ceux attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'I.S.I.C.A., dont les barèmes actualisés sont annexés à la présente convention.

### **Article 9** **Délégués du personnel**

Conformément à l'article L. 421-1 du code du travail, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire dans tous les établissements dont l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

En application de l'article L. 423-18 du code du travail, le chef d'entreprise doit notamment, chaque année, informer par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 422-1 du code du travail, les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

---

## Fonctionnement

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi. Son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son service sous réserve des dispositions ci-dessous :

- le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;
- les délégués suppléants ne bénéficient pas, au titre de leur mandat, d'un crédit d'heures ; le temps qu'ils consacrent à leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 424-3 du code du travail, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction mettra à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer, pour ceux qui en sont investis, une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

## Réception des délégués

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister de représentants d'une organisation syndicale à raison d'un représentant par organisation syndicale, qui peut être extérieur à l'entreprise.

Les réunions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite, par les soins du chef d'entreprise, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, deux jours ouvrables par mois, pendant les heures de travail, à la disposition des salariés qui désirent en prendre connaissance.

Il est également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le texte de la note des délégués ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise peuvent, lorsque les réclamations qui en font l'objet sont collectives, être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

Le temps passé par les délégués du personnel titulaires ou suppléants aux réunions prévues ci-dessus est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires (art. L. 124-4 du code du travail).

## Article 10 Comité d'entreprise

Conformément à l'article L. 431-1, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

Pour ce qui concerne notamment les attributions, la composition, le fonctionnement du comité d'entreprise, on se reportera aux articles du code du travail.

Conformément à l'article L. 432-7, le comité d'entreprise assure ou contrôle notamment la gestion de toutes les oeuvres sociales ou culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion quel qu'en soit le financement.

Conformément à l'article L. 434-8, le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 p. 100 de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la somme destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,20 p. 100 de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

---

## **Élections**

Le chef d'entreprise doit informer tous les deux ans le personnel, par affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise, conformément à l'article L. 433-13 du code du travail. En l'absence du comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par le délégué du personnel.

### **Article 11 Panneaux d'affichage**

À l'intérieur de chaque établissement occupant plus de dix salariés seront prévus des panneaux d'affichage distincts réservés aux communications des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, telles qu'elles sont prévues par le code du travail. Il en sera de même pour les communications des sections syndicales.

### **Article 12 Règlement intérieur**

Dans les entreprises occupant habituellement au moins vingt salariés, un règlement intérieur est établi dans le cadre de la législation en vigueur.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Le contenu du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Le contenu du règlement intérieur est limité aux seules dispositions relatives à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, aux règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi qu'aux droits de la défense des salariés dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

## **Chapitre II Contrats de travail - Conditions de travail**

### **Article 13 Période d'essai - Embauche**

*(Voir aussi annexe I, dispositions particulières au personnel d'encadrement)*

#### **Période d'essai**

Chaque salarié entrant dans l'entreprise reçoit une lettre dans laquelle sont nettement précisés : l'emploi, la classification, les appointements correspondants et la durée de la période d'essai. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la mention expresse de la durée est portée dans le contrat.

Sauf dispositions particulières aux avenants de la présente convention, la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder un mois, sauf stipulation contraire.

La durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée sera :

- un jour par semaine avec un maximum de deux semaines quand la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois quand la durée initialement prévue du contrat est supérieure à six mois.

#### **Embauchage**

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui sera prononcée à la suite de l'examen est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

### **Contrats à durée déterminée**

#### **Article 14**

Le contrat à durée déterminée obéit à des dispositions légales particulières auxquelles il convient de se reporter.

Le texte ci-après a pour seul objet d'informer sur quelques-unes des caractéristiques fondamentales de cette réglementation.

#### **1**

#### **Cas d'utilisation du contrat à durée déterminée**

L'utilisation du contrat à durée déterminée est limitée aux situations suivantes :

- a)** Absence temporaire ou suspension d'un contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif de

---

travail.

*b)* Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité et contrat saisonnier.

*c)* Exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.

*d)* Lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

*e)* Lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

## 2

### Durée du contrat à durée déterminée

La loi fixe des limites à la durée du contrat.

Elle la lie à la durée du remplacement d'un salarié (absence temporaire, suspension de contrat) ou à celle de l'emploi saisonnier ou temporaire par nature, pour les cas relevant de ces situations.

Elle limite expressément la durée maximale à :

— six mois, en cas de surcroît exceptionnel d'activité ;

— un an, en cas d'exécution d'une tâche exceptionnelle.

Par la durée maximale, le législateur vise à englober la durée totale du contrat, celle d'un renouvellement étant incluse.

Il est à noter que lorsque le contrat à durée déterminée a pris fin, l'employeur ne peut conclure un nouveau contrat à durée déterminée pour « occuper le même poste » avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat antérieur.

Cette disposition ne s'applique pas au contrat à durée déterminée conclu :

— en cas d'absence temporaire ou suspension du contrat de travail du salarié lorsqu'il y a nouvelle absence du salarié remplacé ;

— pour des emplois saisonniers.

## 3

### Forme et contenu du contrat

#### 1

##### Forme

C'est un contrat écrit (obligatoire).

#### 2

##### Contenu obligatoire

La cause du recours au contrat à durée déterminée doit être exprimée.

L'objet du contrat doit être précisé.

La désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé doit être également indiquée :

— s'il s'agit de remplacement d'un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé sont indiqués ;

— si une période d'essai est prévue, sa durée est mentionnée.

Le contrat peut être conclu pour un « terme certain » :

La date d'échéance est fixée dans ce contrat. Le contrat doit comporter mention du délai dans lequel le salarié est informé des intentions de l'employeur (délai de prévenance dont la durée est fixée par la loi). Le contrat à « terme certain » peut comporter une clause de report de terme : les modalités de terme sont énoncées dans le contrat (durée, conditions) ; si le terme n'est qu'une éventualité, le contrat le mentionne et, à l'échéance du terme, un accord écrit (avenant au contrat) doit concrétiser le terme. Le terme ne peut avoir lieu qu'une fois et ne peut excéder dans sa durée celle du contrat initial.

Le contrat peut également être conclu pour « un terme incertain » ; sa date d'échéance n'est pas connue avec précision parce qu'elle est liée à la réalisation de l'objet du contrat. Le législateur impose que, dans ce cas, une durée minimum soit fixée dans le contrat.

#### 3

##### Délai de prévenance

Avant l'arrivée du terme, l'employeur doit prévenir le salarié :

— s'il s'agit d'un contrat à terme certain, l'employeur doit, à la demande écrite du salarié faite en temps utile, lui notifier son intention de ne pas prolonger le contrat, en respectant un délai légal d'un jour par semaine de travail

---

si la durée du contrat est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas ;

— lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, de sa propre initiative, avant la survenance du terme, notifier son intention de ne pas renouveler le contrat dans les mêmes délais que ci-dessus ;

— si le contrat, conclu pour remplacer un salarié absent, comporte une durée minimale, l'employeur qui n'entend pas la dépasser devra informer le salarié dans les mêmes délais que ci-dessus.

En cas d'inobservation de ces délais, le salarié aura droit à une indemnité égale au montant des rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant une durée correspondant au délai dont il n'a pas bénéficié.

#### 4

#### Fin de contrat

Les relations nées du contrat cessent entre l'employeur et le salarié à l'échéance du terme, sous réserve des modalités applicables aux représentants du personnel, aux délégués syndicaux et aux conseillers prud'homaux.

Le salarié, sauf dans le cas des contrats saisonniers, perçoit une « indemnité de fin de contrat » (un décret fixe un taux minimum de 5 p. 100 des rémunérations perçues).

La partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme engage sa responsabilité. La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave ou accord des parties) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts à l'autre partie.

#### Article 15

Toutes dispositions législatives et conventionnelles (à l'exclusion de celles relatives à la rupture des contrats) ainsi que celles qui résultent des usages applicables aux salariés permanents sont également applicables aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

#### Article 16

#### Travail à temps partiel

*(Voir aussi avenant n° 4 du 25 mai 2000)*

Il est défini par la loi du 28 juillet 1981, articles L. 212-4-2 à L. 212-4-5 du code du travail, et précisé par l'ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982.

Est considéré comme horaire à temps partiel un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, réparti de façon souple à l'intérieur d'une période, avec une limite maximum de dix heures par jour (huit heures pour les jeunes).

L'initiative de la création d'emplois à temps partiel revient à l'employeur après avis consultatif du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou information directe à l'inspection du travail, suivant les règles applicables aux établissements en fonction du nombre de leurs salariés.

L'employeur doit proposer par priorité les emplois à temps partiel aux salariés à temps plein de l'entreprise et doit également proposer par priorité aux salariés à temps partiel de l'entreprise les emplois à temps plein nouveaux ou vacants.

Les droits des salariés à temps partiel sont les mêmes que ceux des salariés à temps plein notamment en matière d'indemnité de licenciement.

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit. Sa durée peut être déterminée ou indéterminée, il obéit aux mêmes règles que les contrats à temps plein correspondants. De plus, il doit être précisé la répartition du temps de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Les heures complémentaires éventuelles sont plafonnées au tiers de la durée contractuelle dans la limite de l'horaire conventionnel ou légal. Elles ne sont pas soumises au régime des heures supplémentaires.

Les salariés à temps partiel peuvent cumuler deux ou plusieurs emplois sous réserve de respecter la durée maximale hebdomadaire du travail.

Les cotisations sociales sont réparties au prorata des rémunérations versées par chaque employeur.

Les travailleurs à temps partiel cotisent à la sécurité sociale sur la totalité de leurs rémunérations. Les employeurs bénéficient d'un abattement d'assiette prévu par le décret 81-540 du 12 mai 1981 (*JO* du 15 mai 1981).

Aucune limitation n'est fixée aux conditions d'électorat des travailleurs à temps partiel, par contre ils ne sont éligibles que dans une seule entreprise dont ils ont le choix.

#### Garanties individuelles

La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à dix-huit heures par semaine sauf demande expresse des intéressés.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise. Les salariés peuvent donc en refuser le prin-

cipe lors de la négociation de leur contrat de travail. Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles ne peuvent être effectuées que dans les limites qu'il fixe.

Le salarié à temps partiel disposera d'un délai maximum de deux semaines pour accepter une modification de son horaire régulier de travail.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de sept jours.

Lorsque, pendant une période de dix semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins deux heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable en cas d'opposition du salarié.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à trois heures.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective de travail au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

### Garanties collectives

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, les entreprises offriront leurs emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi, totalement ou partiellement, dans le respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale de travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

### Article 17 Rupture du contrat de travail

*(Voir aussi annexe 1, dispositions particulières au personnel d'encadrement)*

Il a été convenu de distinguer dans les durées des préavis les cas de rupture à l'initiative :

- du salarié ;
- de l'employeur.

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Sauf dispositions particulières aux avenants de la présente convention, la durée de ce préavis est :

	DU FAIT DE L'EMPLOYEUR	DU FAIT DU SALARIÉ
Classe 1		
	Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.	Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.
	Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.	Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.
	Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.	
Classes 2 et 3		
	Ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois.	1 mois
	Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.	1 mois
Classe 4	2 mois	2 mois

En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée de ce préavis s'apprécie à compter de la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception et est considérée de date à date conformément à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

La présentation de la lettre recommandée ne peut intervenir qu'un jour franc après la date de convocation à l'entre-



---

tien préalable obligatoire.

Licenciement pour cause économique, structurelle, conjoncturelle.

Lorsque le préavis est remplacé par le paiement d'une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la période de préavis, l'employeur peut alors exiger le départ immédiat de son salarié dès qu'il a versé son indemnité. En cas de licenciement pour cause économique, structurelle ou conjoncturelle, le salarié peut quitter son emploi en cours de préavis, sans avoir à payer d'indemnité.

Toutefois, par application de l'article L. 122-8 le salarié continuera à faire partie de l'entreprise jusqu'à la fin du préavis.

Pour le cas où des circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, le ou les délégués, s'il en existe, sur les mesures qu'elle compte prendre.

En cas de licenciement économique structurel ou conjoncturel, le salarié congédié conservera, pendant un an, la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi ; cette priorité cesse si le salarié n'a pas accepté, dans un délai de deux jours ouvrables à compter de sa réception, l'offre obligatoire qui lui a été faite, par pli recommandé avec accusé de réception.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (ex. : mutilés, handicapés).

Le salarié réintégré bénéficiera des conditions d'ancienneté acquises au moment du débauchage.

Absence pour recherche d'emploi pendant l'exécution du préavis :

**a)** En cas de licenciement ouvrant droit au préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour, pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Le total des heures attribuées pour la recherche d'un nouvel emploi ne pourra excéder quarante heures par mois. Elles ne seront pas, en principe, selon l'usage en vigueur, prises le samedi ou un jour de marché ou veille de fête. En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi sera calculée au prorata du temps de travail.

**b)** En cas de démission.

La même autorisation d'absence sera accordée au salarié qui donne son congé mais, dans ce cas, ces absences donneront lieu à réduction de salaire.

Cette autorisation d'absence cesse dès que le salarié aura trouvé un nouvel emploi.

## **Article 18**

### **Indemnité de licenciement**

*(Voir aussi annexe I, dispositions particulières au personnel d'encadrement)*

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de deux ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

— moins de cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

— à partir de cinq ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la première année.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## **Article 19**

### **Départ volontaire à la retraite et mise à la retraite d'office**

*(Voir Avenant n° 19, 15 janv. 2014)*

*Mod. par Avenant n° 19, 15 janv. 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants, de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

---

*CFTC CSFV ;  
CFE CGC ;  
CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 4, 17 nov. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires**

*Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FS CFDT.*

**Article 19.1**

**Départ volontaire à la retraite**

Le départ volontaire à la retraite s'entend de tout salarié quittant volontairement l'entreprise qui l'emploi pour bénéficier d'une pension servie par le régime obligatoire de base d'assurance vieillesse dont il relève.

Le fait pour un salarié ayant quitté son employeur dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite de ne pas faire liquider ses droits à pension vieillesse auprès du régime obligatoire de base d'assurance vieillesse dont il relève le prive de son droit de percevoir l'indemnité prévue par l'article 19.4 ci-après.

**Article 19.2**

**Mise à la retraite d'office par l'employeur**

La mise à la retraite d'office par l'employeur s'entend de la possibilité donnée à celui-ci de rompre le contrat de travail d'un salarié à partir du moment où ce dernier a atteint l'âge auquel il est en droit de faire liquider la pension de son régime obligatoire de base d'assurance vieillesse à taux plein même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise au sein dudit régime.

L'âge mentionné à l'alinéa précédent est celui fixé au 1<sup>o</sup> de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Au moins trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint cet âge, l'employeur interroge par écrit son salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le mois qui suit la date à laquelle il a été interrogé par son employeur ou à défaut d'avoir respecté la procédure prévue au précédent alinéa l'employeur ne peut plus faire usage de son droit de mettre à la retraite d'office son salarié pendant l'année qui suit la date à laquelle ce dernier a atteint l'âge fixé au 1<sup>o</sup> de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>ème</sup> anniversaire du salarié.

**Article 19.3**

**Préavis**

Le départ volontaire à la retraite d'un salarié ou sa mise à la retraite d'office par son employeur ne sera effectif qu'à l'issue d'un préavis dont la durée sera calculée conformément aux dispositions de l'article 17 de la convention collective nationale.

**Article 19.4**

**(Avenant n° 4, 17 nov. 2020, étendu) - Indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite d'office**

**Montant de l'indemnité de fin de carrière**

En cas de mise à la retraite d'office par un employeur ou de départ volontaire à la retraite d'un salarié, ce dernier bénéficiera d'une indemnité de fin de carrière, calculée par tranche en fonction de son ancienneté dans la branche professionnelle, de la manière suivante :

- pour la tranche de 0 à 10 ans : 4/20 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans : 5/20 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 20 à 30 ans maximum : 6/20 de mois par année de présence.

**Calcul de l'ancienneté**

L'ancienneté du salarié s'apprécie au regard de l'ensemble des périodes de travail effectif qu'il a effectuées au cours de sa carrière professionnelle au sein d'entreprises qui, pendant chaque période de travail considérée, relevaient de la présente convention collective nationale.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'années d'ancienneté, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

---

### **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 à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des trois 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.

Le montant de l'indemnité calculée suivant les dispositions du présent article ne pourra pas excéder cinquante mille euros (50 000 €) de salaire sans pour autant être inférieur :

— en cas de mise à la retraite d'office par un employeur : au montant de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-1 et suivants du code du travail ;

— en cas de départ volontaire à la retraite d'un salarié : au montant de l'indemnité légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 du code du travail.

### **Article 20** **Bulletin de salaire**

Chaque mois, le salarié doit recevoir un bulletin de salaire sur lequel seront indiqués notamment :

- le titre de la fonction ou de l'emploi occupé ;
- le coefficient et la classification ;
- le nombre d'heures effectuées ;
- le repos compensateur ;
- le code A.P.E. de l'entreprise ;
- les organismes où sont versées les cotisations de retraites complémentaires.

### **Article 21** **Certificat de travail**

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié, en mains propres, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- date de sortie et fin du contrat ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

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

### **Article 22** **Durée du travail**

*(Voir aussi annexe I, dispositions particulières au personnel d'encadrement et avenant n° 4 du 25 mai 2000.)*

Sous réserve des autorisations administratives requises, des particularités locales ou saisonnières et pour respecter les habitudes de consommation de toutes les catégories de clientèle, les magasins de vente de confiserie peuvent être ouverts tout au long de la semaine calendaire.

Pour les personnels de vente, cette amplitude d'ouverture doit respecter les heures hebdomadaires d'équivalence et les dispositions relatives à l'accomplissement des heures supplémentaires.

Par heures d'équivalence, on entend une durée de présence réelle de quarante-deux heures trente par semaine pour une durée effective hebdomadaire de travail de trente-neuf heures rémunérées.

Les parties signataires de la présente convention sont convenues de ramener la durée de présence hebdomadaire réelle à la durée effective de travail de trente-neuf heures selon une programmation de réduction progressive ainsi définie :

DATES	RÉDUCTIONS	ÉQUIVALENCES
Au 1 <sup>er</sup> janvier 1984	1 h	Soit 41 h 30 pour 39 h
Au 1 <sup>er</sup> juillet 1984	0 h 30	Soit 41 h pour 39 h
Au 1 <sup>er</sup> janvier 1985	1 h	Soit 40 h pour 39 h
Au 1 <sup>er</sup> juillet 1985	0 h 30	Soit 39 h 30 pour 39 h
Au 1 <sup>er</sup> janvier 1986	0 h 30	Soit 39 h pour 39 h

### **Article 23** **Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est d'une journée calendaire minimum.

L'organisation du travail sur la semaine calendaire doit permettre à chaque salarié de bénéficier du repos hebdomadaire deux dimanches par mois.

Début 1986, les négociations auront lieu pour améliorer les dispositions actuelles concernant le repos hebdomadaire.

### **Article 24** **Rémunération du travail du dimanche**

Les heures travaillées effectivement le dimanche sont majorées de 50 p. 100.

### **Article 25** **Travail de nuit**

Le travail de nuit s'effectue entre 22 heures et 5 heures du matin. Toute heure de travail accomplie de nuit est majorée de 25 p. 100. Lorsque le travail a lieu le dimanche entre 0 heure et 5 heures et entre 22 heures et 24 heures, la majoration applicable est de 87,5 p. 100 du salaire de base.

### **Article 26** **1<sup>er</sup> mai**

Au cas où un salarié serait amené en raison des nécessités du service à travailler le 1<sup>er</sup> Mai, il percevrait, en plus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire sans que celle-ci puisse dépasser 100 p. 100 du salaire de base.

### **Article 27** **Jours fériés**

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Pour le travail effectué un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> Mai, la rémunération est majorée de 25 p. 100.

Lorsqu'un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> Mai tombe un dimanche, il obéit dans ce cas aux règles de rémunération du travail du dimanche.

### **Article 28** **Le travail des jeunes**

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du code du travail ; notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14. Il est précisé que :

**1<sup>o</sup>** Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour

---

et trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, des dérogations pourront être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine, après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans le cas de dérogation, la durée minimale du repos ne pourra être inférieure à douze heures consécutives ;

2°) La durée de travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement ;

3°) Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie.

### **Article 29** **Le travail des femmes**

*(Modifié par avenant n° 1 du 13 juin 1984, étendu par arrêté du 2 octobre 1984, JO 12 octobre 1984)*

*Les femmes peuvent, conformément à l'ordonnance 82-41 du 16 janvier 1982, travailler pendant une période de sept heures consécutives entre vingt-deux heures et sept heures.*

Les employeurs devront se conformer aux dispositions des articles R. 234-9 et R. 234-10, relatifs aux travaux interdits aux femmes, et aux dispositions de l'article R. 234-6 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes.

*Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres frigorifiques.*

### **Article 29 bis** **Égalité entre les salariés des deux sexes**

*(Ajouté par avenant n° 1 du 13 juin 1984, étendu par arrêté du 2 octobre 1984, JO 12 octobre 1984)*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les litiges pouvant naître de l'application de cette disposition seront soumis à la commission paritaire nationale de conciliation, par la partie la plus diligente.

L'employeur devra maintenir l'égalité professionnelle entre les salariés des deux sexes notamment pour ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion et les conditions de travail et d'emploi.

### **Article 30** **Formation permanente et formation professionnelle\***

*simple déclaration de principe*

*(Voir aussi Formation professionnelle)*

Pour mieux assumer la formation permanente et la formation professionnelle, les parties s'engagent à consacrer leurs meilleurs efforts en vue de l'adhésion à un fonds d'assurance formation qui est ou sera créé dans un secteur d'activité proche.

### **Article 31** **Emploi des handicapés**

Concernant l'emploi des handicapés, on se reportera à la législation en vigueur.

### **Article 31 bis** **Emploi des étrangers - Salaires**

Conformément à la législation en vigueur, il y aura égalité de traitement entre les salariés étrangers et français.

## **Chapitre III** **Congés payés - Maladie - Accident**

*(Voir aussi Annexe I, dispositions particulières au personnel d'encadrement)*

### **Congés**

#### **Article 32**

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur.

La période des congés principaux est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Sauf accord de l'employé, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Les dates des congés doivent être communiquées au personnel au moins deux mois avant leur départ et affichées sur les lieux de travail.

---

### Article 33

Sont considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

1. Les périodes de repos des femmes en couches prévues par les articles L. 122-25 et suivants du code du travail ;
2. Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
3. Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

### Article 34

Il est rappelé que pour la durée du congé la semaine est comptée pour six jours ouvrables.

### Article 35

#### Absences rémunérées exceptionnelles

*Mod. par Avenant n° 2, 15 sept. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC Agro ;*

*FS CFDT.*

- Pour son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 1 semaine calendaire ;
- Pour le mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- Naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrés, à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption
- Pour le décès d'un enfant : 5 jours pour le décès d'un enfant ou :  
7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;  
7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;  
7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- En outre, le salarié a droit, en plus, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
- Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Un congé est également prévu pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer (disposition prévue par la loi du 17 décembre 2021 citée en référence, en vigueur, s'agissant du droit à congé au titre de l'annonce de la survenue d'un cancer, depuis le 19 décembre 2021) : 2 jours ouvrés.

### Article 36

#### Autorisation d'absence

*Avenant n° 1, 16 janv. 2019, nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 1, 9 juill. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

---

*Organisation(s) patronale(s) :*  
*Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*Fédération des services CFDT ;*  
*FGTA FO ;*  
*CFE CGC Agro.*

Pour des cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés pourront demander à leur employeur un congé, non rémunéré, pour une période de courte durée (n'excédant pas six jours ouvrables) sous réserve d'accord réciproque et après confirmation écrite de l'employeur.

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à une autorisation d'absence non rémunérée, dans la limite de douze jours par an, pour soigner leur enfant âgé de moins de douze ans, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Ces absences n'auront pas d'incidence sur le calcul des congés payés.

(Avenant n° 1, 9 juill. 2020, étendu) Le parent ou représentant légal d'un enfant en âge de scolarité, bénéficiera à sa demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi-journée d'absence indemnisée sur la base de la rémunération.

Toute absence non justifiée pendant quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, sera considérée comme une rupture de contrat de travail avec toutes les conséquences de droit.

### **Article 37** **Hygiène et sécurité et conditions de travail**

L'obligation de prendre des mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprise, qui seront directement responsables de la non-application de ces mesures.

Un vestiaire individuel répondant aux dispositions légales sera mis à la disposition du personnel.

Les visites médicales seront organisées conformément aux obligations relatives à la médecine du travail.

Compte tenu du fait que les activités visées par la présente convention portent sur des produits alimentaires, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions sur l'hygiène de la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoiront à cet égard toutes dispositions utiles.

Tout manquement à ces prescriptions constitue une faute grave.

### **Article 38** **Obligations militaires**

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national, les périodes militaires ou un rappel sous les drapeaux constitue une suspension du contrat de travail.

Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui, au moment où il a été appelé au service national, doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois qui suit celle-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable entraînera la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

### **Article 39** **Maternité - Adoption**

Seront appliquées les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail parmi lesquelles figurent notamment les dispositions suivantes :

Durée du congé maternité qui est fixée par la loi :

- six semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- dix semaines après ;
- en cas de naissances multiples, le congé postnatal est prolongé de deux semaines ;
- pour le troisième enfant et plus, le congé prénatal est porté à huit semaines et le congé postnatal à dix-huit semaines.

Congé d'adoption :

- adoption simple : le congé est de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- adoptions multiples : douze semaines ;
- à partir du troisième enfant, dix-huit semaines pour une adoption simple et vingt semaines pour adoptions multiples.

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

*Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de six semaines avant l'accouchement et dix semaines après.*

Un congé sera accordé aux salariées en état de grossesse en application des dispositions légales (art. L. 122-26 du code du travail).

Si un état pathologique le rend nécessaire, attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état dans la limite de deux semaines avant et quatre semaines après la date présumée de l'accouchement.

#### **Article 40** **Absence, maladie et accident - Indemnisation**

*Mod. par Avenant n° 16, 3 juill. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars. Les nouvelles dispositions prévues au présent avenant s'appliqueront aux événements survenus postérieurement à cette date. Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2009.*

Tout employé ne pouvant se rendre à son travail doit en avertir le chef d'entreprise : il devra justifier son absence dans les deux jours ouvrables par un certificat, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les deux jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Les garanties d'indemnisation ci-dessous s'entendent déduction faite de l'allocation que l'intéressé perçoit des caisses de Sécurité sociale ou de caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessous, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Le crédit total d'indemnisation institué par les dispositions ci-dessous est renouvelé chaque 1<sup>er</sup> janvier ; toutefois, la survenance d'une année civile durant une maladie en cours n'a pas pour effet d'allonger les périodes d'indemnisation à 90 p. 100 ou aux deux tiers de la rémunération brute.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessous interviendra aux dates habituelles de la paye dans l'entreprise sous réserve que le salarié ait fourni à son employeur, en temps utile, les justificatifs d'indemnisation des différents organismes sociaux.

#### **Indemnisation de la maladie, avec ou sans hospitalisation**

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés		
	Délai de franchise	90 % du salaire brut	2/3 de la rémunération brute
Au moins 1 an	7 jours	40 jours	30 jours
À partir de 6 ans	7 jours	40 jours	40 jours
À partir de 8 ans	7 jours	50 jours	40 jours
À partir de 11 ans	7 jours	50 jours	50 jours
À partir de 13 ans	7 jours	60 jours	50 jours
À partir de 16 ans	7 jours	60 jours	60 jours
À partir de 18 ans	7 jours	70 jours	60 jours
À partir de 21 ans	7 jours	70 jours	70 jours



Ancienneté	Nombre de jours indemnités		
	Délai de franchise	90 % du salaire brut	2/3 de la rémunération brute
À partir de 23 ans	7 jours	80 jours	70 jours
À partir de 28 ans	7 jours	90 jours	80 jours
À partir de 31 ans	7 jours	90 jours	90 jours
À partir de 33 ans	7 jours	100 jours	90 jours

### Indemnisation de l'accident du travail ou du trajet, sans, pendant ou après l'hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnités		
	Franchise	90 % du salaire brut	2/3 de la rémunération brute
Au moins 1 an	Indemnisation à partir du jour de la prise en charge par la sécurité sociale, le 1 <sup>er</sup> jour restant à la charge de l'employeur	40 jours	30 jours
À partir de 3 ans		50 jours	40 jours
À partir de 8 ans		60 jours	50 jours
À partir de 13 ans		70 jours	60 jours
À partir de 18 ans		80 jours	70 jours
À partir de 23 ans		90 jours	80 jours
À partir de 28 ans		100 jours	90 jours
À partir de 33 ans		110 jours	100 jours

### Article 41 Retraite complémentaire

(Modifié par avenant n° 1 du 15 juin 1990, étendu par arrêté du 28 septembre 1990, JO 11 octobre 1990)

Les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire par répartition dont le taux contractuel de cotisation sera de :

- 5 p. 100 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991 ;
- 6 p. 100 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992 ;
- 7 p. 100 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993 ;
- 8 p. 100 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994.

Pour les salariés non cadres, l'assiette de cotisation est la rémunération totale limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale. Pour le personnel cadre, V.R.P. et agent de maîtrise (art. 36), l'assiette est la rémunération limitée au plafond de la sécurité sociale.

La répartition est de 50 p. 100 pour la part patronale et 50 p. 100 pour la part salariale.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'I.S.I.C.A., Institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent, 21, rue d'Artois, 75380 PARIS CEDEX 08.

### Article 42 Commission paritaire nationale de négociation

La commission paritaire nationale de négociation est composée de membres désignés par les employeurs, d'une part, et par les organisations de salariés représentatives au plan national, à raison de trois membres par organisation, d'autre part.

Cette commission paritaire nationale se réunira deux fois l'an pour examiner la situation des salaires.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires ne pourront être licenciés qu'après délibération consultative de la commission de conciliation. En cas de faute grave, ils pourront être sanctionnés d'une mise à pied conservatoire, jusqu'à la réunion de la commission de conciliation.

---

### **Article 43**

#### **Commission paritaire de conciliation et d'interprétation**

En vue de l'application de la présente convention du règlement des différends pouvant en surgir, il est institué une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

La commission paritaire est composée de membres désignés par les employeurs, d'une part, et par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, d'autre part, à raison d'un représentant par organisation syndicale.

La commission est saisie par les seules organisations syndicales représentatives au plan national, soit par les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au moyen d'une pli recommandé avec accusé de réception adressée au siège de la commission : confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, et dans laquelle est exposé le problème ou le litige faisant l'objet de la réunion. La commission se réunira dans les quinze jours suivant la réception de la lettre recommandée et se prononcera dans les quinze jours francs à partir de la date de la première réunion pendant laquelle seront reçues les parties, ce délai pouvant être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la commission.

Si la commission formule des propositions de conciliation, elles les soumet à l'agrément des parties. Dans le cas où ces propositions sont acceptées par les parties, l'accord produit effet obligatoire dès signature.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si celles-ci ne sont pas acceptées par les deux parties, un procès-verbal de non-conciliation est établi.

Il est rappelé qu'en ce qui concerne les différends d'ordre individuel, les parties ont toujours le droit de s'adresser directement aux tribunaux pour régler leur différend.

### **Dispositions finales**

#### **Article 44**

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention au niveau national ou au niveau local pourront faire l'objet d'avenants ou d'annexes particuliers.

#### **Article 45**

Le texte de la présente convention et ses annexes et avenants sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les employeurs la tiendront à la disposition des salariés.

#### **Article 46**

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1<sup>er</sup> du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux organisations signataires et à la direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt de l'accord aura été effectué.

### **Extension**

#### **Article 47**

Les parties contractantes demandent l'extension de la présente convention et de ses avenants, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

#### **Article 48**

Dans le cas où ils seraient plus favorables, les accords éventuels issus de la négociation C.G.A.D. seront intégrés à la présente convention lorsqu'ils auront fait l'objet d'une extension.

---

# ANNEXES

## Annexe I - Personnel d'encadrement

Cette annexe fixe les conditions particulières applicables aux agents de maîtrise et cadres.

Les articles contenus dans les dispositions générales de la convention collective et non repris dans la présente annexe sont applicables au personnel d'encadrement.

### Article 1 Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Lorsqu'une des parties veut rompre le contrat pendant cette période, le délai de prévenance est de :

- quinze jours lorsque la période d'essai s'est écoulée depuis plus d'un mois ;
- un mois lorsque la période d'essai qui s'est écoulée est de plus de deux mois.

### Article 2 Engagements

En sus des dispositions de l'article 13 sur l'embauche, tout engagement définitif sera confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée dans l'entreprise (y compris la période d'essai) ;
- les fonctions et la classification ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié.

L'intéressé en accusera réception pour accord dans un délai de quinze jours.

Dans un délai de cinq mois après la date de mise en application de la présente annexe, le personnel d'encadrement en fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 2. À l'occasion de l'engagement définitif, il sera remis à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

### Article 3 Formation

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation, notamment dans le cadre du plan formation et congé formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle.

### Article 4 Modification du contrat de travail

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments de l'article 2 fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction, la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de quinze jours pour répondre.

Le refus motivé d'accepter le changement d'emploi proposé ne constitue pas, par lui-même, un motif légitime de rompre le contrat. Si la modification n'est pas acceptée par l'agent de maîtrise ou cadre et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra à l'intéressé le préavis et les indemnités prévus à l'article 8 de la présente annexe.

### Article 5 Préavis

La durée du délai de préavis est fixée à deux mois pour les agents de maîtrise, à trois mois pour les cadres.

En cas de licenciement, le membre du personnel d'encadrement a droit à s'absenter pour recherche d'emploi deux heures par jour. Ces heures pourront se cumuler à la fin de chaque semaine ou mois. Ces heures sont rémunérées comme temps de travail.

### Article 6 Maladie - Accident

Un régime de prévoyance pour le personnel d'encadrement sera constitué dans les plus brefs délais. Il constituera l'avenant à la présente annexe.

## Article 7

### Durée du travail

Compte tenu du caractère particulier que revêt la fonction d'encadrement, qui entraîne parfois certains dépassements d'horaire, le salaire forfaitaire devra tenir compte de ces dépassements d'horaire.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le personnel d'encadrement a droit à deux jours de repos compensateur par trimestre. Ces journées ne peuvent être accolées aux congés payés. Elles peuvent être cumulées avec l'accord de l'employeur.

## Article 8

### Indemnité de licenciement

#### Agent de maîtrise

Sauf cas de faute grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et dix ans révolus :
  - 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- pour la tranche d'ancienneté comprise entre onze et vingt-cinq ans :
  - 4/10 de mois par année de présence au-delà de dix ans et jusqu'à vingt-cinq ans au maximum.

#### Cadre

- pour la tranche de 0 à dix ans : 4/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- pour la tranche de onze à vingt ans : 5/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de vingt à trente ans maximum : 6/10 de mois par année de présence.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque le cadre licencié pour raisons économiques est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est majorée de 20 p. 100.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

## Article 9

### Départ à la retraite

(Art. abrogé par avenant n° 10, 9 nov. 2004, étendu par arr. 14 févr. 2005, JO, 6 mars : voir arr. 19 des dispositions générales)

## Annexe II

### Classifications

[Modifiée en dernier lieu par avenant n° 2 du 21 novembre 2002, étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 8 juin 2003]

#### A. Classifications employé(e) - Ouvrier(ère)

(Vente - Production - Services généraux)

Classification	Coefficients hiérarchiques	Vente	Production	Services généraux
Classe I				
A	120	Vendeur(se) débutant(e) (moins de 6 mois)	Ouvrier(ère) débutant(e) (moins de 6 mois)	Manutentionnaire débutant(e) (moins de 6 mois).
B	130	Vendeur(se) spécialisé(e) (1 <sup>er</sup> échelon)	Ouvrier(ère) spécialisé(e) (1 <sup>er</sup> échelon)	Manutentionnaire de plus de 6 mois. Employé(e) de bureau.
C	140	Vendeur(se) spécialisé(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	Ouvrier(ère) spécialisé(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	Dactylo 1 <sup>er</sup> échelon. Standardiste.

Classification	Coefficients hiérarchiques	Vente	Production	Services généraux
Classe II				
	150	Vendeur(se) classique.	Ouvrier(ère) (3 <sup>e</sup> échelon).	Dactylo 2 <sup>e</sup> échelon. Sténodactylo 1 <sup>er</sup> échelon. Employé(e) de comptabilité. Chauffeur-livreur.
Classe III				
A	160	Vendeur(se) qualifié(e) (1 <sup>er</sup> échelon).	Ouvrier(ère) qualifié(e).	Caissier. Sténodactylo 2 <sup>e</sup> échelon. Aide-comptable 1 <sup>er</sup> échelon. Chauffeur-livreur-encaisseur.
B	170	Vendeur(se) qualifié(e) (2 <sup>e</sup> échelon).	Ouvrier(ère) hautement qualifié(e).	Sténodactylo correspondancièr et/ou facturière. Aide-comptable 2 <sup>e</sup> échelon.
Classe IV	190	Vendeur(se) principal(e).		Comptable.

## B. Classifications agents de maîtrise et cadres

CLASSIFICATION	COEFFICIENTS hiérarchiques	
Agents de maîtrise		
1	210	Débutant
2	250	Confirmé
Cadres		
1	350	Débutant
2	400	Confirmé
3	500	Expérimenté

## C. Grilles d'analyses des classifications professionnelles

### 1) Employés - Ouvriers

(Vente - Fabrication - Services généraux)

Mod. par Avenant n° 5, 29 oct. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension par arrêté<sup>(1)</sup>

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Détaillants, détaillants-fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services-CFDT ;

CFTC-CSFV ;

FGTA-FO ;

CFE CGC AGRO.

**Grille vente**

Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoires	Responsabilité	Formation, aptitude et qualités requises F : Formation ; A : Aptitude ; Q : Qualités ; E : Expérience
Classe n° 1 :					
Vendeur(se) débutant(e)	Exécute des tâches simples.	Consignes simples	Appliquer des procédés simples acquis par démonstration	Autocontrôle (prix, poids, nombre de pièces).	F : Niveau C.E.P. Calculs simples. Orthographe. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.
Vendeur(se) spécialisé(e) (1 <sup>er</sup> échelon)	Exécute couramment des opérations simples.	Consignes précises	Appliquer des procédés simples acquis par démonstration	Autocontrôle par comparaison (prix, pièces, poids).	F : Niveau C.E.P. Calculs simples. Orthographe. E : Après six mois de vente. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.
Vendeur(se) spécialisé(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	Exécute couramment un ensemble d'opérations simples.	Consignes précises	Choisir parmi des procédés simples acquis par démonstration	Autocontrôle par comparaison (prix, pièces, poids).	F : Niveau C.A.P. de vente ou expérience significative de la vente en confiserie. Connaissance sommaire de produit. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.
Classe n° 2 :					
Vendeur(se) classique	Exécute un ensemble d'opérations classiques.	Instructions	Adapter des procédés classiques acquis par démonstration	Autocontrôle (prix, pièces, poids). Faire préciser la commande. Possibilité d'orienter le choix du client.	F : Niveau C.A.P. de vente ou niveau et expérience significative de la vente en confiserie. Connaissance sommaire de produit. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.
Classe n° 3 :					
Vendeur(se) qualifié(e) (1 <sup>er</sup> échelon)	Exécute un ensemble d'opérations qualifiées.	Directives	Adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration dans des conditions courantes de commande.	Autocontrôle (prix, pièces, poids). Orienter le choix du client dans des conditions courantes de commandes.	F : C.A.P. de vente ou niveau et expérience significative de la vente en confiserie. Connaissance approfondie du contenu du produit. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.
Vendeur(se) qualifié(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	Exécute toutes les opérations qualifiées, maître d'apprentissage.	Larges directives	Adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration	Autocontrôle (prix, pièces, poids). Orienter le choix du client dans toutes les conditions de commande.	F : Niveau C.A.P. de vente ou niveau et expérience significative de vente. Connaissance sommaire de produit. A : Sens du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire. Créativité.
Classe n° 4 :					
Vendeuse principale	Met en oeuvre des techniques de vente, coordination des ventes.	Larges directives	Choisir les techniques de vente, les moyens de vente les plus adaptés à la commande.	Mise en oeuvre des techniques de vente. Coordination des moyens de vente.	F : B.T., B.E.P. Expérience significative. Connaissance approfondie du produit. A : Sens du produit. Formatrice.

## Grille fabrication

Mod. par Avenant n° 2, 24 nov. 1992, étendu

Mod. par Avenant n° 3, 19 nov. 2003, étendu par arr. 10 mai 2004, JO 19 mai

Mod. par Avenant n° 4, 27 juin 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Mod. par Avenant n° 5, 29 oct. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension par arrêté<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération Nationale des Détaillants, détaillants-fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des Services-CFDT ;*

*CFTC-CSFV ;*

*FGTA-FO ;*

*CFE CGC AGRO.*

Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoires	Responsabilité	Formation, aptitude et qualités requises F : Formation ; A : Aptitude ; Q : Qualités ; E : Expérience
Classe n° 1 :					
Ouvrier(ère) débutant(e)	Exécute des tâches simples.	Consignes simples	Appliquer des procédés simples acquis par démonstration	Contrôle visuel. Pesée. Aspect du produit.	F : Niveau C.E.P. Calculs simples. A : Goût du produit. Q : Sens de l'hygiène alimentaire.
Ouvrier(ère) spécialisé(e) après six mois (1 <sup>er</sup> échelon)	Exécute couramment des opérations simples.	Consignes précises	Appliquer des procédés simples acquis par démonstration	Contrôle visuel. Pesée. Aspect du produit.	F : Niveau C.E.P. Calculs simples. E : Au moins six mois de fabrication. A : Goût du produit. Q : Sens de l'hygiène alimentaire.
Ouvrier(ère) spécialisé(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	Exécute couramment un ensemble d'opérations simples.	Consignes précises	Choisir parmi des procédés simples acquis par démonstration	Auto-contrôle. Aspect visuel. Poids. Cuisson. Tempérage chocolat.	E : Expérience significative de la fabrication en chocolat, confiserie, connaissance sommaire des produits. Q : Sens de l'hygiène alimentaire. A : Goût du produit.
Classe n° 2 :					
Ouvrier(ère) (3 <sup>e</sup> échelon)	Exécute un ensemble d'opérations classiques.	Instruction	Adapter des procédés classiques acquis par démonstration	Contrôle des phases de fabrication (pesée, cuisson) avec les moyens mis à sa disposition.	E : Expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie. Connaissance des produits. A : Goût du produit. Q : Sens de l'hygiène alimentaire.
Classe n° 3 :					
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Exécute un ensemble d'opérations qualifiées.	Directives	Adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration	Contrôle des phases successives de fabrication. Est amené à organiser son travail dans le cadre des directives reçues. Contrôle de la qualité des produits.	F : C.A.P. choco-confiseur ou niveau et expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie. Connaissance approfondie des produits. A : Sens du produit. Q : Sens de l'hygiène alimentaire. Créativité.
Ouvrier(ère) hautement qualifié(e)	Exécute toutes les opérations qualifiées. Maître d'apprentissage.	Larges directives	Adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration	Contrôle des phases successives de fabrication avec les moyens mis à sa disposition. Est amené à organiser son travail dans le cadre des directives reçues. Contrôle de la qualité des produits.	F : C.A.P. choco-confiseur ou niveau et expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie. Connaissance approfondie des produits. A : Sens du produit. Q : Sens de l'hygiène alimentaire. Créativité. Peut assurer la formule ou pesée de fabrication.

Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoires	Responsabilité	Formation, aptitude et qualités requises F : Formation ; A : Aptitude ; Q : Qualités ; E : Expérience
(Avenant n° 2, 24 nov. 1992, étendu) Classe n° 4					
Technicien de fabrication  (Avenant n° 5, 29 oct. 2019, étendu) Pendant la durée du contrat des jeunes en formation BTM, leur salaire brut mensuel est porté à 78 % du salaire minimum conventionnel la première année, et 80 % la seconde année, quel que soit l'âge de l'apprenti.	Participe à toutes les opérations qualifiées afférentes à la fabrication.	Larges directives	Adapter des techniques acquises par apprentissage ou par démonstration	Conformité des procédés techniques. Contrôle de la qualité. Organisation du travail.	F : Titulaire du brevet technique des métiers. Titulaires du BTM de chocolatier confiseur. A : Créativité et rigueur. Q : Sens des relations humaines. E : C.A.P. Expériences significatives

### Grille services généraux

Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoires	Responsabilité	Exigences
Classe n° 1 :					
A. — Manutentionnaire débutant(e) (moins de six mois).	Exécuter des opérations simples.	Consignes simples	Appliquer des procédés simples.	Conformité des procédés simples.	E : Niveau C.E.P.
B. — Manutentionnaire (plus de six mois). Employé(e) de bureau.	Exécuter couramment des opérations simples.	Consignes précises	Appliquer des procédés simples.	Conformité des procédés simples.	E : Niveau C.E.P.
C. — Dactylo (1 <sup>er</sup> échelon). Standardiste	Exécuter couramment un ensemble d'opérations simples.	Consignes précises	Choisir parmi des procédés simples.	Conformité des procédés simples.	E : C.A.P. de la spécialité ou expérience significative.
Classe n° 2 :					
Dactylo (2 <sup>e</sup> échelon). Sténodactylo (1 <sup>er</sup> échelon). Chauffeur-livreur.	Exécuter un ensemble d'opérations classiques.	Instructions	Adapter des procédés classiques.	Conformité des procédés classiques.	E : C.A.P. Expérience significative.
Classe n° 3 :					
A. — Caissier. Sténodactylo (2 <sup>e</sup> échelon). Aide-comptable (1 <sup>er</sup> échelon). Chauffeur-livreur. Encaisseur.	Exécuter un ensemble d'opérations qualifiées	Directives	Adapter des procédés qualifiés.	Conformité des procédés qualifiés.	E : B.P., C.A.P. Expérience dans la spécialité.
B. — Sténodactylo correspondanciériste et/ou facturière. Aide-comptable (2 <sup>e</sup> échelon).	Exécuter un ensemble d'opérations qualifiées	Directives	Adapter des procédés qualifiés.	Conformité des procédés qualifiés.	E : B.P., C.A.P. Expérience dans la spécialité.



Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoires	Responsabilité	Exigences
Classe n° 4 :					
Comptable	Mettre en oeuvre des techniques comptables	Larges directives	Adapter des techniques.	Conformité des procédés techniques.	F : B.T., Bac. Expérience significative. Q : Rigueur.

2)

### Grille agent de maîtrise

Titre de l'emploi	Missions	Responsabilités	Exigences
Agent de maîtrise 1 <sup>er</sup> échelon	Faire réaliser des opérations et des tâches afférentes à la fabrication, aux ventes, à l'administration, à la gestion.	Répartition des tâches. Contrôle des opérations et des tâches. Rendre compte de ses missions à l'employeur ou supérieur hiérarchique.	F : Niveau bac., B.T.S. ou expérience significative dans un domaine de spécialiste. A : Commandement et relations humaines. Q : Disponibilité.
Agent de maîtrise 2 <sup>e</sup> échelon	Organiser et faire réaliser des opérations et des tâches afférentes à la fabrication, aux ventes ou à l'administration, ou à la gestion.	Attribution des tâches et opérations. Contrôle des tâches et opérations. Rendre compte de ses missions à l'employeur ou supérieur hiérarchique.	F : Niveau bac, B.T.S. ou expérience significative dans son ou ses domaines de spécialité. A : Commandement et relations humaines.

3)

### Grille cadre

Titre de l'emploi	Missions	Responsabilité	Exigences
Cadre n° 1 (débutant)	Remplir des missions spécifiques dans son ou ses domaines de spécialité définie par le supérieur hiérarchique ou l'employeur.	Conduite des missions qui lui sont attribuées. Supervision, contrôle, évaluation du travail confié à (aux) (l')échelon(s) inférieur(s). Possibilité d'appréciation des personnes. Rendre compte de ses missions à son employeur ou supérieur hiérarchique.	E : Niveau licence, E.S.C. ou expérience significative. A : Commandement. Relations humaines. Q : Rigueur. Disponibilité.
Cadre n° 2 (confirmé)	Remplir des missions spécifiques et certaines missions générales définies par le supérieur hiérarchique ou l'employeur dans son ou ses domaines de spécialité.	Définition de certaines missions et du travail des échelons inférieurs. Conduite des missions qui lui sont attribuées. Appréciation des personnes. Supervision, contrôle, évaluation du travail des missions confiées aux échelons inférieurs. Rendre compte de ses missions à l'employeur ou supérieur hiérarchique.	E : Niveau licence, E.S.C. et expérience dans le ou les domaines de spécialité. A : Commandement. Relations humaines. Formateur. Initiative. Q : Rigueur. Disponibilité. Assurance.
Cadre n° 3 (expérimenté)	Remplir des missions générales et particulières attribuées par l'employeur.	Proposition et définition de missions générales. Conduite de missions qui lui sont attribuées. Supervision, contrôle, évaluation des missions confiées aux échelons inférieurs. Appréciation des personnes. Rendre compte de ses missions.	E : Niveau licence, E.S.C. et expérience importante dans le ou les domaines de spécialité. A : Commandement. Relations humaines. Formateur. initiative. Q : Rigueur. Disponibilité.

4) Responsabilité du personnel permanent non cadre dans l'accueil et le contrôle des tâches des

---

## personnels saisonniers

(Résultant de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2002 étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 8 juin 2003)

1- Les vendeurs, ouvriers et employés en vente, production et services généraux des classes 1-B (130) à 4 (190) contribuent chacun à leur niveau de compétence, à l'accueil et à l'initiation des ouvriers et employés débutants de la classe 1-A (120).

2- Dans les entreprises soumises régulièrement, de façon prévisible et cyclique, à des accroissements temporaires d'activités, les agents des classes 3-Bet 4 assurent pour le temps de cet accroissement la coordination et le contrôle des tâches élémentaires des personnels saisonniers de la classe 1-A(120)».

## Glossaire

Consigne : Prescription s'assimilant à un mode d'emploi que l'exécutant doit strictement respecter.

Instruction : Indication assortie d'explication verbale ou écrite relative à l'exécution du travail.

Directive : Ensemble d'indications générales déterminant un ordre (ligne de conduite) dans (de) l'exécution du travail.

Tâche : Action élémentaire de travail à accomplir ne demandant qu'une mise au courant immédiate.

Opérations : Actions ou ensemble d'actions de travail.

Simple : Ce qui ne demande qu'une mise au courant de faible durée.

Classique : Ce qui est acquis par assimilation de connaissance par expérience ou d'un enseignement.

Qualifié : Ce qui relève d'une assimilation d'une technique, comportant plusieurs degrés de difficultés, propre à l'exercice d'un métier.

Procédé : Manière d'agir, conduite de l'action de travail.

E : Expériences.

A : Aptitudes.

Q : Qualités.

F : Formation.

## **Annexe III - Salaires minima conventionnels**

(Voir aussi avenant n° 4 du 25 mai 2000)

### **Préambule**

#### Définition de la ressource annuelle brute minimale et de la ressource minimale mensuelle

L'actualité, en matière salariale, conduit à examiner la rémunération du travail comme l'enveloppe totale des rémunérations versées pendant une année déterminée.

La ressource annuelle brute se définit comme la rémunération annuelle du salarié comprenant :

- le salaire de base ;
- les primes liées à l'emploi et à la personne, exemples :
  - prime d'ancienneté ;
  - qualification exceptionnelle ;
  - prime de vacances ;
- les primes liées *indirectement ou directement à la marche* de l'entreprise ou du *magasin* :
  - prime de fin d'année ;
  - prime sur le chiffre d'affaires.

La ressource minimale mensuelle est obtenue en divisant la ressource annuelle par le nombre de versements.

#### Détermination de la ressource annuelle brute

Deux principes directeurs gouvernent la détermination de la ressource annuelle brute :

- les augmentations conventionnelles portent sur la période de douze mois qui suit cette augmentation ;
- la ressource annuelle brute, dans une année civile, est la somme des ressources annuelles brutes affectées des augmentations et pondérées par le nombre de mois sur lequel porte ces augmentations, exemple :

Au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, une augmentation de salaire de 2,5 p. 100 intervient :

— la ressource annuelle brute qui se montait, pour une fonction X, à 50 000 F au 31 décembre de l'année antérieure devient :  $50\,000\text{ F} \times 1,025 = 51\,250\text{ F}$

soit :

— la ressource minimale mensuelle se monte à :

$$51\,250\text{ F} / 12 = 4\,270,90\text{ F}$$

Au 1<sup>er</sup> juillet de l'année, une nouvelle augmentation de 2,44 p. 100 intervient, la R.A.B. s'élève à :  $51\,250\text{ F} \times 1,0244 = 52\,500,50\text{ F}$

soit :

— une ressource minimale mensuelle de :

$$52\,500,50\text{ F} / 12 = 4\,375,04\text{ F}$$

La ressource annuelle brute dans l'année civile s'élève à :

$$51\,250 \times 6 / 12 + 52\,500,50 \times 6 / 12 = 51\,875,25\text{ F}$$

Cas d'un treizième versement :

Le treizième versement sera obtenu par différence entre la R.A.B. dans l'année et la somme des ressources minimales mensuelles versées dans l'année.

En cas de besoin de détermination du taux horaire correspondant à la rémunération annuelle brute, on divisera la rémunération annuelle brute par 12 et 169.

## Grilles des salaires

### Avenant n° 28 du 3 juillet 2009

[Étendu par arr. 14 déc. 2009, JO 22 déc.]

#### Article 1

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée :	du 1 juillet 2009	au 31 déc. 2009	Salaire horaire brut minimum conventionnel : 8,93 € Salaire mensuel brut minimum conventionnel : 1 355,40 €			
Classes	Catégories	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> juillet 09	À titre indicatif par mois	
1	A	16 056,04 €	1,30 %	16 264,77	1 355,40 €	Débutants pdt 6 mois*
1	B	16 300,74 €	1,30 %	16 512,65	1 376,05 €	
1	C	16 796,58 €	1,30 %	17 014,94	1 417,91 €	
2	-	17 354,40 €	1,30 %	17 580,01	1 465,00 €	
3 (CAP)	A	17 850,24 €	1,30 %	18 082,29	1 506,86 €	
3	B	18 284,10 €	1,30 %	18 521,79	1 543,48 €	
4 (BTM)	-	18 903,90 €	1,30 %	19 149,65	1 595,80 €	
Agt Maît.	1 <sup>o</sup> échelon	20 887,26 €	1,30 %	21 158,79	1 763,23 €	
Agt Maît.	2 <sup>o</sup> échelon	22 808,64 €	1,30 %	23 105,15	1 925,43 €	
Cadre	1 (début.)	32 567,00 €	1,30 %	32 990,37	2 749,20 €	
Cadre	2 (confirmé)	36 300,00 €	1,30 %	36 771,90	3 064,33 €	
Cadre	3 (expert)	41 340,00 €	1,30 %	41 877,42	3 489,79 €	
N.B : RAB = Rémunération Annuelle Brute * : Classe 1, Catégorie A : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 8,93 €						

#### Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent Avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13

novembre 1982.

## ***Avenant n° 29 du 6 janvier 2010***

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CGC.

### **Article 1**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée : du 1 <sup>er</sup> janvier 2010 au 31 déc. 2010			Salaire horaire brut minimum conventionnel : 8,97 € Salaire mensuel brut minimum conventionnel : 1 361,19 €			
Classes	Catégories	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 10	À titre indicatif par mois	
1	A	16 264,77 €	0,50%	16 346,09	1 362,17 €	Débutants pdt 6 mois*
1	B	16 512,65 €	0,50%	16 595,21	1 382,93 €	
1	C	17 014,94 €	0,50%	17 100,01	1 425,00 €	
2	-	17 580,01 €	0,50%	17 667,91	1 472,33 €	
3 (CAP)	A	18 082,29 €	0,50%	18 172,70	1 514,39 €	
3	B	18 521,79 €	0,50%	18 614,40	1 551,20 €	
4 (BTM)	-	19 149,65 €	0,50%	19 245,40	1 603,78 €	
Agt Maît.	1 <sup>er</sup> échelon	21 158,79 €	0,50%	21 264,59	1 772,05 €	
Agt Maît.	2 <sup>o</sup> échelon	23 105,15 €	0,50%	23 220,68	1 935,06 €	
Cadre	1 (début.)	32 990,37 €	+ 1200 € /an	34 190,37	2 849,20 €	
Cadre	2 (confirmé)	36 771,90 €	+ 1200 € /an	37 971,90	3 164,33 €	
Cadre	3 (expert)	41 877,42 €	+ 1200 € /an	43 077,42	3 589,79 €	
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute * : Classe 1, Catégorie A : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 8,97 €						

### **Article 2**

Les parties contractantes demandent l'extension du présent Avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## ***Avenant n° 30 du 17 janvier 2011***

[Étendu par arr. 2 mai 2011, JO 11 mai]

### **Article 1**

À compter de son extension, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée : du 1 <sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011			Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,14 € Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 386,69 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> jan- vier 11	À titre indicatif par mois	
1A	120	16 346,09 €	1,80 %	16 640,32 €	1 386,69 €	Débutants pdt 6 mois*
1B	130	16 595,21 €	1,80 %	16 893,92 €	1 407,83 €	
1C	140	17 100,01 €	1,80 %	17 407,81 €	1 450,65 €	
2	150	17 667,91 €	1,80 %	17 985,93 €	1 498,83 €	
3 (CAP) A	160	18 172,70 €	1,80 %	18 499,81 €	1 541,65 €	
3 B	170	18 614,40 €	1,80 %	18 949,46 €	1 579,12 €	
4 (BTM)	190	19 245,40 €	1,80 %	19 591,82 €	1 632,65 €	
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> éche- lon	210	21 264,59 €	1,80 %	21 647,35 €	1 803,95 €	
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> éche- lon	250	23 220,68 €	1,80 %	23 638,65 €	1 969,89 €	
Cadre débutant	350	34 190,37 €	1,80 %	34 805,80 €	2 900,48 €	
Cadre confirmé	400	37 971,90 €	1,80 %	38 655,39 €	3 221,28 €	
Cadre expert	500	43 077,42 €	1,80 %	43 852,81 €	3 654,40 €	
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute * Classe 1, Catégorie A : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à : 9,14 € * Classe 1, Catégorie B : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à : 9,28 €						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982. Suivent les signatures en page 2 (verso).

## Avenant n° 31 du 25 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants-artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC ;

FNAF CFE CGC.

## Article 1

À compter de son extension, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée : du 1 <sup>er</sup> janv. 2012 au 31 déc. 2012			Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,37 € Salaire mensuel de base brut minimum conventionnel : 1 421,15 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	À titre indicatif par mois	
1 A	120	16 640,32 €	2,50 %	17 053,77	1 421,15 €	Débutants pdt 6 mois*
1 B	130	16 893,92 €	2,50 %	17 308,58	1 442,38 €	*

Période concernée : du 1 <sup>er</sup> janv. 2012 au 31 déc. 2012			Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,37 €			
			Salaire mensuel de base brut minimum conventionnel : 1 421,15 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	À titre indicatif par mois	
1 C	140	17 407,81 €	2,50 %	17 843,01	1 486,92 €	
2	150	17 985,93 €	2,50 %	18 435,58	1 536,30 €	
3 (CAP) A	160	18 499,81 €	2,50 %	18 962,31	1 580,19 €	
3 B	170	18 949,46 €	2,50 %	19 423,20	1 618,60 €	
4 (BTM)	190	19 591,82 €	3,50 %	20 277,53	1 689,79 €	
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échel	210	21 647,35 €	2,50 %	22 188,53	1 849,04 €	
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échelon	250	23 638,65 €	2,50 %	24 229,62	2 019,13 €	
Cadre débutant	350	34 805,80 €	2,75 %	35 762,96	2 980,25 €	
Cadre confirmé	400	38 655,39 €	2,50 %	39 621,77	3 301,81 €	
Cadre expert	500	43 852,81 €	2,50 %	44 949,13	3 745,76 €	
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute * : Classe 1, Catégorie A : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 9,37 € * : Classe 1, Catégorie B : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 9,51 €						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## Avenant n° 32 du 15 janvier 2014

[Étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 22 juill.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants, de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

CFE CGC.

### En préambule

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour créer une référence mensuelle sur les 3 premiers niveaux. Ils ont également souhaité valoriser la classe 3A correspondant au niveau de CAP de chocolatier et le premier niveau du cadre débutant.

## Article 1

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période Concernée			Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,62 €			
Du 1 <sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014			Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 459,00 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 12	Rémunération mensuelle	
1 A	120	17 162,98 €	2,00 %	17 506,24 €	1 459,00 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	17 308,58 €	2,00 %	17 654,75 €	1 471,00 €	

Période Concernée	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	au 31 décembre 2014	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,62 €			
			Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 459,00 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 12	Rémunération mensuelle	
1 C	140	17 843,01 €	2,00 %	18 199,87 €	1 517,00 €	
2	150	18 435,58 €	2,00 %	18 804,29 €	1 567,02 €	à titre indicatif
3 (CAP) A	160	18 962,30 €	3,00 %	19 531,17 €	1 627,60 €	à titre indicatif
3 B	170	19 423,20 €	2,00 %	19 811,66 €	1 650,97 €	à titre indicatif
4 (BTM)	190	20 277,53 €	2,00 %	20 683,08 €	1 723,59 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> éch	210	22 188,54 €	2,00 %	22 632,31 €	1 886,03 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> éch	250	24 229,62 €	2,00 %	24 714,21 €	2 059,52 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	35 762,96 €	3,00 %	36 835,85 €	3 069,65 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	39 621,77 €	2,00 %	40 414,21 €	3 367,85 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	44 949,13 €	2,00 %	45 848,11 €	3 820,68 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## Avenant n° 33 du 19 janvier 2015

[Étendu par arr. 16 juill. 2015, JO 23 juill.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants, de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO ;

Fédération Nationale Agro-alimentaire CFE CGC.

## Article 1

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée	du 1 <sup>er</sup> janvier 2015	Au 31 décembre 2015	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,73 €			
			Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 476,36 €			
Classes Catégories	Coeff.	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 15	À titre indicatif par mois	
1 A	120	17 506,24 €	1,20 %	17 716,31 €	1 476,36 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	17 654,75 €	1,20 %	17 866,61 €	1 488,88 €	
1 C	140	18 199,87 €	1,20 %	18 418,27 €	1 534,86 €	
2	150	18 804,29 €	1,20 %	19 029,94 €	1 585,83 €	
3 (CAP) A	160	19 531,17 €	1,00 %	19 726,48 €	1 643,87 €	à titre indicatif
3 B	170	19 811,66 €	1,00 %	20 009,78 €	1 667,48 €	à titre indicatif
4 (BTM)	190	20 683,08 €	1,00 %	20 889,91 €	1 740,83 €	à titre indicatif

Période concernée	du 1 <sup>er</sup> janvier 2015	Au 31 décembre 2015	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,73 €			
			Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 476,36 €			
Classes Catégories	Coeff.	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 15	À titre indicatif par mois	
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échelon	210	22 632,31 €	1,00 %	22 858,63 €	1 904,89 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échelon	250	24 714,21 €	1,00 %	24 961,35 €	2 080,11 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	36 835,84 €	1,20 %	37 277,87 €	3 106,49 €	
Cadre confirmé	400	40 414,21 €	1,00 %	40 818,35 €	3 401,53 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	45 848,12 €	1,00 %	46 306,60 €	3 858,88 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

### Avenant n° 34 du 25 janvier 2016

[Étendu par arr. 24 nov. 2016, JO 2 déc.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAACFE CGC ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1

À partir du 1<sup>er</sup> février 2016, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période	du	au	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,83 €			
concernée	1 <sup>er</sup> février 2016	31 janvier 2017	Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 491,12 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Variation en %	RAB au 1 <sup>er</sup> février 2016	par mois	
1 A	120	17 716,31 €	1,00 %	17 893,47 €	1 491,12 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	17 866,61 €	1,00 %	18 045,28 €	1 503,77 €	
1 C	140	18 418,27 €	1,00 %	18 602,45 €	1 550,20 €	
2	150	19 029,94 €	1,00 %	19 220,24 €	1 601,69 €	
3 (CAP) A	160	19 726,48 €	1,00 %	19 923,74 €	1 660,31 €	
3B	170	20 009,78 €	1,00 %	20 209,88 €	1 684,16 €	
4 (BTM)	190	20 889,91 €	1,00 %	21 098,81 €	1 758,23 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échelon	210	22 858,63 €	1,00 %	23 087,22 €	1 923,94 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échelon	250	24 961,35 €	1,00 %	25 210,96 €	2 100,91 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	37 277,87 €	1,00 %	37 650,65 €	3 137,55 €	à titre indicatif



Période	du	au	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,83 €			
concernée	1 <sup>er</sup> février 2016	31 janvier 2017	Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 491,12 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Variation en %	RAB au 1 <sup>er</sup> février 2016	par mois	
Cadre confirmé	400	40 818,35 €	1,00 %	41 226,53 €	3 435,54 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	46 306,60 €	1,00 %	46 769,67 €	3 897,47 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## Avenant n° 35 du 17 janvier 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 2 août]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAACFE CGC ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1

À partir du 1<sup>er</sup> février 2017, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée	du 1 <sup>er</sup> février 2016	au 31 janvier 2017	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,76 € Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 480,27 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Evolution en %	RAB au 1 <sup>er</sup> février 2017	par mois	
1 A	120	17 893,47 €	1,2 %	18 109,40 €	1 509,12 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	18 045,28 €	1,2 %	18 255,00 €	1 521,25 €	
1 C	140	18 602,45 €	1,2 %	18 819,21 €	1 568,27 €	
2	150	19 220,24 €	1,2 %	19 456,23 €	1 621,35 €	
3 (CAP) A	160	19 923,74 €	1,2 %	20 166,04 €	1 680,50 €	
3 B	170	20 209,88 €	1,2 %	20 457,25 €	1 704,77 €	
4 (BTM)	190	21 098,81 €	1,2 %	21 349,07 €	1 779,09 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échelon	210	23 087,22 €	1,2 %	23 369,31 €	1 947,44 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échelon	250	25 210,96 €	1,2 %	25 516,96 €	2 126,41 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	37 650,65 €	1,2 %	38 111,64 €	3 175,97 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	41 226,53 €	1,2 %	41 715,32 €	3 476,28 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	46 769,67 €	1,2 %	47 321,04 €	3 943,42 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

### Avenant n° 36 du 3 mars 2018

[Étendu par arr. 15 janv. 2019, JO 23 janv. 2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

## Article 1

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2018, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée	du 1 <sup>er</sup> mars 2018	au 28 février 2019	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,88 € Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 498,47 €			
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	RAB au 1 <sup>er</sup> mars 2018	par mois	
1 A	120	18 109,40 €	1,41 %	18 364,20 €	1 530,35 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	18 255,00 €	1,40 %	18 509,76 €	1 542,48 €	
1 C	140	18 819,21 €	1,45 %	19 092,24 €	1 591,02 €	
2	150	19 456,23 €	1,40 %	19 729,20 €	1 644,10 €	
3 (CAP) A	160	20 166,04 €	1,44 %	20 457,24 €	1 704,77 €	
3 B	170	20 457,25 €	1,42 %	20 748,48 €	1 729,04 €	
4 (BTM)	190	21 349,07 €	1,45 %	21 658,44 €	1 804,87 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échelon	210	23 369,31 €	1,40 %	23 696,88 €	1 974,74 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>e</sup> échelon	250	25 516,96 €	1,43 %	25 881,00 €	2 156,75 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	38 111,64 €	1,43 %	38 657,64 €	3 221,47 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	41 715,32 €	1,40 %	42 297,72 €	3 524,81 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	47 321,04 €	1,42 %	47 994,48 €	3 999,54 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

### Avenant n° 37 du 12 mars 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;  
CFE CGC AGRO.  
Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2019, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée	Du 1 <sup>er</sup> mars 2019	Au 28 février 2020	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 10,03 €			
			Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 521,22 €			
Caisses Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	RAB au 1 <sup>er</sup> mars 2019	par mois	
1 A	120	18 364,20 €	2,0 %	18 728,16 €	1 560,68 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	18 509,76 €	2,0 %	18 873,84 €	1 572,82 €	
1 C	140	19 092,24 €	2,0 %	19 474,44 €	1 622,87 €	
2	150	19 729,20 €	1,8 %	20 075,04 €	1 672,92 €	
3 CAP) A	160	20 457,24 €	1,8 %	20 821,20 €	1 735,10 €	
3 B	170	20 748,48 €	1,8 %	21 112,44 €	1 759,37 €	
4 (BTM)	190	21 658,44 €	1,8 %	22 040,64 €	1 836,72 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échelon	210	23 696,88 €	1,8 %	24 115,56 €	2 009,63 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échelon	250	25 881,00 €	1,8 %	26 354,16 €	2 196,18 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	38 657,64 €	1,8 %	39 349,32 €	3 279,11 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	42 297,72 €	1,8 %	43 062,12 €	3 588,51 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	47 994,48 €	1,8 %	48 868,08 €	4 072,34 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute						

### Article 2

#### Périmètres des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

#### Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes - femmes.

### Article 4

#### Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

Avenant n° 38 du 19 janvier 2021

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD.

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'Arrêté d'extension.

Minimum Conventionnel				Taux horaire Brut		10,25 €
				Salaire Mensuel		1 554,55 €
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	Nouvelle RAB	par mois	
1 A	120	18 728,16 €	2,3 %	19 165,08 €	1 597,09 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	18 873,84 €	2,3 %	19 310,64 €	1 609,22 €	
1 C	140	19 474,44 €	2,3 %	19 929,48 €	1 660,79 €	
2	150	20 075,04 €	2,3 %	20 530,08 €	1 710,84 €	
3 (CAP) A	160	20 821,20 €	2,3 %	21 294,48 €	1 774,54 €	
3 B	170	21 112,44 €	2,3 %	21 603,84 €	1 800,32 €	
4 (BTM)	190	22 040,64 €	2,3 %	22 550,28 €	1 879,19 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échel	210	24 115,56 €	2,3 %	24 661,56 €	2 055,13 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échel	250	26 354,16 €	2,3 %	26 954,76 €	2 246,23 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	39 349,32 €	2,3 %	40 259,28 €	3 354,94 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	43 062,12 €	2,3 %	44 044,92 €	3 670,41 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	48 868,08 €	2,3 %	49 996,44 €	4 166,37 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute						

### Article 2

#### Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

#### Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes - femmes.

### Article 4

#### Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## Avenant n° 39 du 26 octobre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1 Grille salariale

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au Journal Officiel de l'Arrêté d'extension.

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB *	Évolution en %	Nouvelle RAB	par mois	
1 A - SMC *	120	19 165,08 €	2,0 %	19 546,80 €	1 628,90 €	< 6 mois
1 B	130	19 310,64 €	2,0 %	19 692,48 €	1 641,04 €	
1 C	140	19 929,48 €	2,0 %	20 329,44 €	1 694,12 €	
2	150	20 530,08 €	2,0 %	20 948,28 €	1 745,69 €	
3 (CAP) A	160	21 294,48 €	2,0 %	21 712,68 €	1 809,39 €	
3 B	170	21 603,84 €	2,0 %	22 040,28 €	1 836,69 €	
4 (BTM)	190	22 550,28 €	2,0 %	23 004,84 €	1 917,07 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échel	210	24 661,56 €	2,0 %	25 152,48 €	2 096,04 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échel	250	26 954,76 €	2,0 %	27 500,28 €	2 291,69 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	40 259,28 €	2,0 %	41 059,32 €	3 421,61 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	44 044,92 €	2,0 %	44 917,68 €	3 743,14 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	49 996,44 €	2,0 %	50 996,52 €	4 249,71 €	à titre indicatif
* RAB = Rémunération Annuelle Brute * SMC = Salaire Minimum Conventionnel (Apprenti)						

## Article 2 Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 Parité Professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes-femmes.

## Article 4 Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## Avenant n° 40 du 10 novembre 2022

[Étendu par arr. 24 janv. 2023, JO 7 févr.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Agro ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1 Grille salariale

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au Journal Officiel de l'Arrêté d'extension.

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	Nouvelle RAB	par mois	
1A-SMC*	120	19 546,80	4,5 %	20 426,40 €	1 702,20 €	Débutants pdt 6 mois
1B	130	19 692,48 €	4,5 %	20 578,68 €	1 714,89 €	
1 C	140	20 329,44 €	4,5 %	21 244,32 €	1 770,36 €	
2	150	20 948,28 €	4,5 %	21 891,00 €	1 824,25 €	
3 (CAP) A	160	21 712,68 €	4,5 %	22 689,72 €	1 890,81 €	
3 B	170	22 040,28 €	4,5 %	23 032,08 €	1 919,34 €	
4 (BTM)	190	23 004,84 €	4,5 %	24 040,08 €	2 003,34 €	à titre Indicatif
Agt Maît 1 <sup>er</sup> échel	210	25 152,48 €	4,5 %	26 284,32 €	2 190,36 €	à titre Indicatif
Agt Maît. 2 <sup>e</sup> échel	250	27 500,28 €	4,5 %	28 737,84 €	2 394,82 €	à titre Indicatif
Cadre débutant	350	41 059,32 €	4,5 %	42 906,96 €	3 575,58 €	à titre Indicatif
Cadre confirmé	400	44 917,68 €	4,5 %	46 938,96 €	3 911,58 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	50 996,32 €	4,5 %	53 291,40 €	4 440,95 €	à titre indicatif
RAB = Rémunération Annuelle Brute SMC = Salaire Minimum Conventionnel (apprentis)						

## Article 2 Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 Partie professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en oeuvre un plan pour rétablir la parité hommes - femmes.

## Article 4 Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## Avenant n° 41 du 11 mai 2023

[Étendu par arr. 7 août 2023, JO 12 août]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC Agro.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1 Grille salariale

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au Journal Officiel de l'Arrêté d'extension.

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	Nouvelle RAB	par mois	
1 A - SMC *	120	20 426,40 €	3,2 %	21 076,08 €	1 756,34 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	20 578,68 €	3,2 %	21 239,88 €	1 769,99 €	
1 C	140	21 244,32 €	2,9 %	21 858,72 €	1 821,56 €	
2	150	21 891,00 €	2,9 %	22 532,04 €	1 877,67 €	
3 (CAP) A	160	22 689,72 €	2,9 %	23 351,16 €	1 945,93 €	
3 B	170	23 032,08 €	2,9 %	23 696,88 €	1 974,74 €	
4 (BTM)	190	24 040,08 €	2,9 %	24 734,40 €	2 061,20 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échel	210	26 284,32 €	2,9 %	27 045,84 €	2 253,82 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échel	250	28 737,84 €	2,9 %	29 575,68 €	2 464,64 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	42 906,96 €	2,9 %	44 136,00 €	3 678,00 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	46 938,96 €	2,9 %	48 303,84 €	4 025,32 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	53 291,40 €	2,9 %	54 837,84 €	4 569,82 €	à titre indicatif
RAB = Rémunération Annuelle Brute SMC = Salaire Minimum Conventionnel (apprentis)						

## Article 2 Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes - femmes.

## Article 4 Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

# Avenant n° 42 du 20 novembre 2024

[Étendu par arr. 17 mars 2025, JO 29 mars]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1 Grille salariale

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au Journal Officiel de l'Arrêté d'extension.

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB *	Evolution en %	Nouvelle RAB *	par mois	
1 A - SMC **	120	21 076,08 €	3,6 %	21 840,48 €	1 820,04 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	21 239,88 €	3,6 %	22 004,28 €	1 833,69 €	
1 C	140	21 858,72 €	3,6 %	22 641,24 €	1 886,77 €	
2	150	22 532,04 €	3,6 %	23 351,16 €	1 945,93 €	
3 (CAP) A	160	23 351,16 €	3,6 %	24 188,28 €	2 015,69 €	
3 B	170	23 696,88 €	3,6 %	24 552,36 €	2 046,03 €	
4 (BTM)	190	24 734,40 €	3,6 %	25 626,12 €	2 135,51 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 <sup>o</sup> échel	210	27 045,84 €	3,6 %	28 028,64 €	2 335,72 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 <sup>o</sup> échel	250	29 575,68 €	3,6 %	30 649,44 €	2 554,12 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	44 136,00 €	3,6 %	45 737,64 €	3 811,47 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	48 303,84 €	3,6 %	50 051,16 €	4 170,93 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	54 837,84 €	3,6 %	56 821,68 €	4 735,14 €	à titre indicatif
* RAB = Rémunération Annuelle Brute ** SMC = Salaire Minimum Conventionnel (apprentis)						

## Article 2 Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes - femmes.

## Article 4 Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la Loi du 13 novembre 1982.

## Annexe IV - Remboursement des frais aux salariés participant à une réunion paritaire

Comme il est dit à l'article 8 de la présente convention collective, le remboursement des frais aux salariés participant à une réunion paritaire s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que ceux attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'I.S.I.C.A.

Les barèmes en vigueur sont pour 1983 :

- repas : 82 F ;
- chambre (petit déjeuner compris) : 139 F ;
- déplacement Paris : 18 F ;
- déplacement province : tarif S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe.



---

## SALAIRES

*(Voir Annexe III)*

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Réduction du temps de travail à 35 heures

### Avenant n° 4 du 25 mai 2000

[Étendu par arrêté du 5 janvier 2001, JO 19 janvier 2001]

(Voir également Avenant no 14 du 18 juin 2008)

#### Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie prennent acte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et conviennent d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises qui le souhaitent et qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du 1er janvier 1984.

Les signataires du présent accord ont pour objectif de favoriser la création d'emplois et de concilier leur volonté de réduire le temps de travail et d'améliorer les conditions de travail des salariés avec la nécessité de répondre aux exigences liées aux variations de volume d'activité des entreprises. Certains magasins situés dans les régions ferment une partie de l'après-midi.

1/ Un régime de réduction et d'aménagement du temps de travail (modalités 1, 2) ouvert à toutes les entreprises de la profession quel que soit leur effectif.

2/ Un régime de réduction et d'aménagement du temps de travail (modalités 1 bis, 2 bis, 3 bis) ouvert aux seules entreprises de la profession comptant au plus 20 salariés.

Quelle que soit la modalité choisie par l'entreprise, le salaire brut mensuel de base sera maintenu dès la date d'application du présent accord dans l'entreprise.

Compte tenu de la grande diversité des entreprises et du caractère hautement cyclique, le présent accord prévoit que pour ces deux régimes plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Les signataires soulignent que le présent accord démontre la volonté des représentants des employeurs et des salariés de la profession d'anticiper l'obligation légale de réduction du temps de travail qui ne s'imposerait dans la très grande majorité des entreprises que le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité de tenir compte des spécificités de la profession et expriment solennellement leur souhait que la décision des entreprises d'au plus 20 salariés d'anticiper progressivement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 la réduction du temps de travail leur permettent de bénéficier d'un dispositif d'aide financière qui est défini par la loi.

#### Article 1

##### Clause de révision et dénonciation de l'accord

Cet accord de branche a pour socle la loi du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 qui précisent notamment les échéances légales du passages à 35 heures.

##### Adhésion à l'accord (art. L. 132-9)

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 132 du présent titre ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

La convention et l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être renouvelés ou révisés.

##### Dénonciation par l'une ou l'autre des parties (art. L. 132-7)

Les organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L.132-9 du présent code, sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

#### Article 2

##### Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie du 1er janvier 1984 et s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises entrant dans le champ d'application.

---

### **Article 3**

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

L'accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la signature de l'accord. À cette date, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord de branche et qui le souhaite pourra décider d'appliquer le présent accord.

Pour toutes les entreprises, souhaitant bénéficier de l'application du présent accord, qu'elles bénéficient ou non du dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, pourront être mises en œuvre, en application directe du présent accord (entreprises de moins de 50 salariés) et seront décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe. S'il n'en existe pas, l'entreprise pourra bénéficier ou non du dispositif d'incitation et devra notifier de façon formelle, à la Commission paritaire sa volonté d'opter pour une des modalités prévues dans l'accord. Cela fera l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

Après option d'une modalité, l'employeur ne pourra décider de la modifier avant une période minimale d'une année d'application effective. Cette modification s'effectuera en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe ou les représentants de la Commission paritaire, ces modifications feront l'objet d'une nouvelle information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

La mise en œuvre du présent accord dans les entreprises qui souhaitent réduire le temps de travail et bénéficier du dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est soumise au respect des deux conditions :

#### **1/ Volet offensif :**

Engagement de l'entreprise de réduire le temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne annuelle ou de 1600 heures par an et d'augmenter d'au moins 6 % le nombre des emplois, l'effectif étant calculé selon les modalités légales et réglementaires.

#### **2 / Volet défensif**

En cas de baisse du chiffre d'affaires ou de la marge, les entreprises s'engagent à préserver 6 % des emplois menacés dans les deux années à venir.

### **Article 4**

#### **Entreprises de plus de 20 salariés**

Les entreprises de plus de 20 salariés qui le souhaitent peuvent choisir l'une des modalités suivantes :

#### **Modalités 1 :**

L'entreprise décide que l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures hebdomadaires. La répartition de cette durée de travail se fera dans le cadre de la semaine.

#### **Modalité 2 : modulation du temps de travail**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures pendant 12 semaines consécutives ou non avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et minimale à 26 heures. La période de référence de modulation est l'année de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail commençant à la date de la signature.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36<sup>e</sup> à la 46<sup>e</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour les heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

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

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de haute et basse activité sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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

Si à la date anniversaire, il est constaté que le salarié a fait plus de 1600 heures dans l'année, l'entreprise a trois mois pour lui faire récupérer ces heures. Dans le cas où la récupération ne serait pas possible dans les trois mois, ces heures seront payées selon les modalités de la loi (25 % et 50 %).

---

## **Article 5**

### **Entreprises comptant au plus 20 salariés**

Les entreprises comptant au plus 20 salariés qui le souhaitent peuvent choisir l'une des modalités suivantes :

#### **Modalité 1 bis :**

L'entreprise décide que l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures hebdomadaires. La répartition de cette durée du travail se fera dans le cadre de la semaine.

#### **Modalités 2 bis : réduction progressive du temps de travail**

L'entreprise décide de réduire progressivement la durée hebdomadaire de l'horaire collectif en diminuant cet horaire de 2 heures en 2000 puis d'une heure chaque année pour atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Ainsi :

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 37 heures en 2000,

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 36 heures en 2001,

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 35 heures en 2002.

#### **Modalités 3 bis : modulation du temps de travail**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures maximum pendant 12 semaines consécutives ou non avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et minimale à 26 heures.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36<sup>e</sup> à la 46<sup>e</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye. Sachant que les périodes hautes et basses seront communes dans les entreprises en fonction de leurs lieux d'activités.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas effectués leur quota de 35 heures (période basse) en conservent le bénéfice.

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

Un planning prévisionnel annuel, indiquant les périodes de haute et basse activité, sera affiché par le chef d'entreprise, au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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

#### **En 2000**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 37 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 26 heures minimum. La période de référence de modulation est l'année de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail commençant à la date de la signature.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 38<sup>e</sup> à la 46<sup>e</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 37 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 37 heures, au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de haute et basse activité sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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

#### **En 2001**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 36 heures sur l'année et peut faire

---

varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures pendant 12 semaines consécutives ou non, avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et une durée minimale fixée à 26 heures.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 37<sup>e</sup> à la 46<sup>e</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 36 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 36 heures, au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de haute et basse activité sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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

#### **En 2002**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures pendant 12 semaines consécutives ou non avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et une durée minimale de 26 heures.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

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

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de haute et basse activité sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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

### **Article 6 Détermination du travail effectif**

Il est rappelé que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage quand il est obligatoire fait partie du temps de travail effectif.

### **Article 7 Rémunération**

1/ Les entreprises ayant décidé de mettre en œuvre les modalités 1 ou 2 maintiennent le salaire brut mensuel de base.

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en œuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise calculé sur la base de 151,67 heures par mois; le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 11,43 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

2/ Les entreprises ayant décidé de mettre en œuvre les modalités 1 bis, 2 bis ou 3 bis maintiennent le salaire brut mensuel de base dans les conditions suivantes :

#### **En 2000**

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en œuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise calculé sur la base de 160,33 heures par mois; le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 5,40 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

#### **En 2001**

---

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en œuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise calculé sur la base de 156 heures par mois; le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,78 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

#### **En 2002**

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en œuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise calculé sur la base de 151,67 heures par mois; le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,86 %.

Les salariés embauchés après l'application dans l'entreprise du présent accord bénéficient de cette disposition.

3/ Au 1<sup>er</sup> janvier 2002, dans les entreprises qui auront décidé de ne pas entrer dans le présent accord, les salaires augmenteront de 11,43 % par rapport au salaire en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois de la signature du présent accord. Ils bénéficieront également d'une augmentation correspondant à celle du salaire horaire minimum professionnel national, déduction faite des augmentations dont auraient bénéficié ces salaires, sur la même période.

### **Article 8 Heures supplémentaires**

La mise en œuvre de cet accord oblige les entreprises à diminuer de 233 heures le temps de travail effectif au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour faire face aux périodes de pointes et à l'obligation de disposer d'un personnel d'expérience il est convenu d'un contingent supplémentaire de 130 heures prévues par la loi qui garderont un caractère exceptionnel.

### **Article 9 Temps partiel**

- 1) Les temps partiels sont soumis à la réduction de 10 % comme les temps complets.
- 2) Une coupure maximum de 2 heures est prévue pour les magasins qui font la journée continue
- 3) Une coupure plus importante peut être imposée en cas de fermeture du magasin une partie de la journée, à ce moment-là, le salarié devra bénéficier d'au moins trois heures de travail continu.
- 4) Favoriser l'augmentation de la durée du travail des contrats à temps partiel, dans cet objectif, en cas d'embauche en CDI à temps partiel, le salarié à temps partiel peut demander son intention de postuler au poste, dans la semaine. Le chef d'entreprise doit lui répondre dans la semaine qui suit.

### **Article 10 Embauche ou préservation d'emploi**

#### **Volet offensif :**

L'entreprise souhaitant bénéficier des aides de l'État prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engage à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de son effectif, dans les 12 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée en application du paragraphe précédent.

Les embauches de personnes titulaires d'un contrat intermittent *et non d'un contrat à durée déterminée*, d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en œuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension; *pour ces embauches uniquement, il n'y aura pas de droit à l'aide.*

Les salariés précités ne seront donc pas comptés dans le nombre de salariés retenu pour déterminer l'effectif qui doit être augmenté de 6 % par la création d'emplois.

Si la totalité des embauches est effectuée en contrat à durée indéterminée, l'aide financière de l'état sera majorée de 1.000 francs par an et par salarié.

Les entreprises, comptant au plus 10 salariés, peuvent satisfaire à l'obligation d'embauche prévue par la loi du 13 juin 1998 pour bénéficier de l'aide financière de l'État par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, à condition que cela représente une partie minoritaire des embauches.

#### **Volet défensif :**

Les entreprises connaissant des difficultés économiques ou procédant à une réorganisation afin de préserver leur compétitivité au sein de leur secteur d'activité et qui seront susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois, peuvent également bénéficier des aides de l'État prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de

---

2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

### **Article 11** **Contrôle du temps de travail**

En cas d'horaire collectif, l'horaire sera affiché.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrements, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées;
- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

### **Article 12** **Suivi de l'accord**

Une Commission paritaire est composée des responsables des employeurs et des responsables syndicaux. Celle-ci établira, chaque année, un bilan de l'application du présent accord. Pour permettre la réalisation de ce bilan d'application, les entreprises informent la Commission paritaire nationale de leur décision d'appliquer l'accord collectif national ainsi que des modalités d'application qu'elles ont choisies.

La première année, il est prévu deux réunions pour le suivi. D'autre part, le document, établi par les entreprises appliquant l'accord, sera rédigé par la Commission paritaire. Il comprendra les résultats de la situation économique de l'entreprise, l'organisation du travail, la satisfaction du personnel et les commentaires du dirigeant.

Une Commission nationale paritaire établira chaque année un suivi et un bilan de l'application du présent accord.

### **Article 13** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et pour les entreprises de plus de 20 salariés qui le désirent, à la date du premier jour de l'application de la loi, soit le 1<sup>er</sup> février 2000. Sa durée est indéterminée.

### **Article 14** **Extension**

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

## ***Avenant n° 5 du 15 novembre 2000***

*[Nonétendu]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FGTA-FO ;*

*CFTC ;*

*FNCA-AGC ;*

*CFDT.*

### **Article 1**

*Les agents de maîtrise échelon 1 et 2 entrent dans le champ d'application de l'ensemble du personnel salarié.*

### **Article 2** **Cadres**

*1 - Les cadres dirigeants n'appliquent pas la réduction du temps de travail.*

*2 - Pour les cadres échelons n° 1, n° 2, n° 3, s'ils travaillent en équipe, ils appliquent comme le personnel de l'entreprise la réduction du temps de travail.*

*S'ils sont indépendants d'une équipe ils travaillent 217 jours par an.*

---

## ***Avenant n° 6 du 14 novembre 2001***

[Nonétendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

*Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.*

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

*FGTA - FO ;*

*CFE - CGC.*

### **Article 1**

*Afin de préciser le cadre et l'utilisation des heures supplémentaires, les parties contractantes proposent l'avenant rédigé comme suit :*

*La répartition du temps de travail sera considérée comme saisonnière si le contingent d'heures supplémentaires est utilisé pendant les 12 semaines dites de saison.*

### **Article 2**

*Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.*

## **Avenant n° 14 du 18 juin 2008**

[Étendu par arr. 3 déc. 2008, JO 11 déc.]

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la convention collective de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants ont signé le 25 mai 2000 un avenant relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures, prenant en compte les nécessités économiques et sociales de la branche professionnelle et les textes en vigueur à l'époque.

La mise en application de ce texte et l'évolution de la réglementation depuis 2000 ont abouti à une nouvelle réflexion des signataires de l'avenant qui ont souhaité l'adapter pour une meilleure application à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche.

Par conséquent, l'avenant du 25 mai 2000 est modifié comme suit :

### **Titre 1**

#### **Dispositions générales**

##### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel embauché en contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail temporaire, les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance, sous contrats d'apprentissage relevant du champ d'application de la convention collective de la Confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants.

### **Titre 2**

#### **Durée et aménagement du temps de travail**

##### **Article 1**

##### **Modulation du temps de travail**

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'ancien article L. 212-8 du code du Travail (nouveaux art L. 3122-9 et suivants).

Le principe de modulation permet que la durée du travail effectif hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 600 heures.

Le régime de modulation des horaires prévu par le présent avenant, est réputé suffisamment adapté pour permettre une application directe dans les entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représen-



---

tants du personnel, s'ils existent, et information de l'inspection du travail.

### 1.1

#### **Données économiques permettant le recours à la modulation**

Le recours à la modulation du temps de travail répond aux variations saisonnières inhérentes à l'activité de la branche liées notamment aux fêtes locales et nationales du calendrier, en permettant de satisfaire les commandes des clients, de réduire les coûts de production et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

### 1.2

#### **Recours aux salariés intérimaires**

Les entreprises auront recours exceptionnellement au travailleurs intérimaires pour pallier à un besoin particulier, non prévisible et non récurrent.

### 1.3

#### **Période et amplitude de la modulation**

La période de modulation correspond à l'année civile ou à l'année de référence des congés payés.

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire hebdomadaire minimal fixé en période basse à 0 heure et d'un horaire hebdomadaire maximal en période haute fixé à 48 heures de travail effectif.

### 1.4

#### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, *utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail (Termes exclus de l'extension par arr. 3 déc. 2008, JO 11 déc.)*, est celui fixé réglementairement, soit à titre d'information, 130 heures par an.

Si l'entreprise n'applique pas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé réglementairement, soit à titre d'information 220 heures à la date de signature du présent avenant.

Ce contingent d'heures supplémentaires pourra être modifié soit par accord d'entreprise soit suivant les modalités de négociations légales pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Les conditions du repos compensateur légal pourront être modifiées par accord d'entreprise ou suivant les modalités de négociation légales pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

### 1.5

#### **Programme indicatif des horaires**

Le programme indicatif annuel de la répartition des horaires ainsi que sa modification devront être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants doivent être respectés en cas de modification de la programmation.

Les salariés sont avisés au moins sept jours ouvrés à l'avance de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à la branche (notamment en cas d'absentéisme exceptionnel, ou de commandes urgentes), les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

En cas d'utilisation de ce délai réduit, quel que soit sa fréquence, les salariés concernés se verront accorder un repos supplémentaire de 0,5 jour à prendre dans la période de modulation.

Ce repos sera pris d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

### 1.6

#### **Heures supplémentaires**

Pendant la période de la modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans la limite maximale de 48 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À la fin de la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur la période de modulation, ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou à repos compensateur, au choix des salariés concernés, calculés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.

---

## 1.7 Chômage partiel

En cours de modulation et conformément au Code du Travail, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté, notamment lorsque la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectivement réalisées est inférieure à la moyenne hebdomadaire de 35 heures fixée au présent accord. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

## 1.8 Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

### Salariés entrants et sortants en cours de période

La durée moyenne de travail correspondant à 35 hebdomadaires est exceptionnellement calculée pour l'intéressé sur la partie de la période de référence pendant laquelle le salarié aura travaillé. Les heures supplémentaires seront dues au-delà de cette durée moyenne. À l'inverse, les heures non réalisées par le salarié sortant seront récupérées sur son solde de tout compte sauf dispositions légales ou conventionnelles différentes.

— En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

### Gestion des absences

— Heures récupérables :

En cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation,

- La rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.
- Compteur d'heures : ces absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

— Heures non récupérables :

- Ne sont pas récupérables les absences suivantes : absences rémunérées ou indemnisées, congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de textes conventionnels ou absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident.
- Deux comptabilisations distinctes seront tenues :

1. Rémunération : l'absence sera rémunérée sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur laquelle est fondé le lissage (7H/jour)
2. Compteur d'heures : sera comptabilisé le nombre d'heures de travail qui auraient été effectuées au moment de l'absence

## 1.9 Contrats saisonniers

Les parties rappellent que le recours aux contrats saisonniers, à durée déterminée, dans la profession, c'est-à-dire les contrats correspondant à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe (voire plusieurs fois au cours d'une même année), est un fait institutionnalisé, compte tenu de la spécificité du secteur.

Le régime de modulation prévu par le présent avenant est applicable à cette catégorie de contrats.

## Article 2 Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent octroyer en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des quatre premières heures.

Les salariés ont droit à l'intégralité des jours ou demi-journées de repos acquis sur la période de référence fixée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année (ou entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de chaque année) dès lors qu'ils ont été présents pendant toute la période de référence, hormis les absences pour congés payés et jours fériés.

Toute absence, hors congés payés et jours fixés, réduit le nombre de jours de repos au prorata du nombre de semaines travaillées dans l'année.

Les jours de repos peuvent être répartis sur l'année dans les conditions suivantes :

— Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates seront déterminées par l'employeur.

Toutefois, la modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours,

---

sauf circonstances exceptionnelles définies ci-après ou accord exprès du salarié.

Les circonstances exceptionnelles sont notamment les suivants : surcroît d'activité, absentéisme exceptionnel, commande urgente.

— Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont choisies par le salarié au moins 15 jours à l'avance afin de tenir compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours de repos pourront être accolés entre eux, ou aux jours fériés, ou aux congés légaux, en accord avec le responsable hiérarchique.

À moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne temps, ces journées ou demi-journées de repos devront être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence de leur acquisition qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

Les heures effectuées entre 35 et 39 heures par semaine (ou d'une durée de travail comprise entre 35 et 39 heures définie dans l'entreprise) ne sont pas des heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par un salarié, à la demande expresse de son responsable hiérarchique :

— au-delà de 39 heures par semaine (ou au-delà d'une durée de travail comprise entre 35 et 39 heures définie dans l'entreprise) ;

— au-delà de 1 600 heures annuelles, après déduction des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours d'année.

Le paiement des heures supplémentaires pourra être remplacé par un repos compensateur au choix du salarié.

La rémunération mensuelle sera indépendante du nombre de jours de repos pris dans le mois : la prise d'une journée de repos ne saurait entraîner de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

### **Article 3** **Le régime du temps choisi**

Cet article est défini dans le cadre des dispositions instaurées par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Il a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le dispositif du temps choisi est mis en œuvre afin de permettre à chaque salarié qui le souhaite d'effectuer, en accord avec son employeur, des heures ou des jours de travail, ci-après désignés «heures ou jours choisis», au-delà de la durée du travail normalement prévue.

#### **Salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures ont la faculté d'effectuer, en accord avec leur employeur, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel.

#### **Salariés dont le temps de travail est décompté en jours**

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours ont la faculté, en accord avec leur employeur, de renoncer à une partie de leurs jours de repos et de travailler au-delà du nombre de jours initialement prévu par la convention de forfait.

### **Modalités d'exercice**

#### **Accord écrit des parties**

L'employeur peut, sur demande des salariés, faire effectuer des heures ou jours choisis, sans solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail, au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par les conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

L'accord est formalisé dans un document contresigné des parties, lequel précise expressément le souhait du salarié de bénéficier, sur une période donnée et dans les limites fixées par le présent accord, du dispositif de temps choisi, d'une part, et mentionne le caractère volontaire de la réalisation de ce type d'heures ou de jours supplémentaires choisis, d'autre part.

#### **Date d'établissement du document**

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'accord matérialisé par le document est établi, au plus tard, le jour où la première heure choisie est effectuée au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel en heures.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, le document est établi, au plus tard, la veille du

---

premier jour choisi travaillé au-delà de la convention de forfait annuel en jours.

La réalisation d'heures supplémentaires choisies ne peut conduire un salarié à dépasser les durée et amplitude maximales de travail prévues par les dispositions légales en vigueur à la date où lesdites heures sont effectuées.

Ainsi, à titre de rappel et sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires à venir, l'exécution d'heures supplémentaires choisies ne doit pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine et de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, d'une part, ni de porter la durée et l'amplitude maximales journalières de travail au-delà des valeurs légales, d'autre part.

#### **Dispositif applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

Les heures supplémentaires choisies effectuées, en accord avec l'employeur, au-delà du contingent applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou au-delà de la convention de forfait annuel donnent lieu à une majoration dont le taux est égal au taux appliqué aux heures supplémentaires dans l'entreprise ou l'établissement.

Il appartient à chaque entreprise qui le souhaite, relevant du champ d'application de la convention collective, de négocier les majorations de rémunération des heures supplémentaires choisies.

Ladite majoration est versée avec le salaire afférent au moins au cours duquel la ou les heures choisies sont effectuées.

## **Titre 3**

### **Travail à temps partiel**

Le travail à temps partiel peut être mis en place aussi bien à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement qu'à la demande des salariés, après consultation préalable du Comité d'entreprise ou des Délégués du Personnel s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'Inspecteur du Travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives à la qualification et à la rémunération du salarié, à la durée du travail, à sa répartition ainsi que les conditions de la modification éventuelle de celle-ci, et celles relatives aux heures complémentaires.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

#### **1) Définition**

Nouvel Article L. 3123-1 (anciennement L 212-4-2 du code du travail)

— Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

**1°** — À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

**2°** — À la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

**3°** — À la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 600 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

#### **2) Heures complémentaires**

Les heures complémentaires effectuées dans le cadre du temps partiel hebdomadaire ou mensuel ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 30 % de la durée du travail prévue au contrat.

Les présentes dispositions sont d'application directe.

#### **3) Modulation du travail à temps partiel**

La modulation du travail à temps partiel permet la variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat dans les conditions qui suivent.

Le présent article s'applique aux catégories de salariés suivantes : personnel lié à la vente, ouvriers et techniciens de fabrication, chauffeurs livreurs, manutentionnaires.

#### **Contrat de travail**

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, organisant les horaires sur une base annuelle, est réalisée uniquement avec des salariés volontaires, sur la base d'un accord individuel des parties.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel modulé sur l'année devra prévoir outre la définition des périodes

---

travaillées et non travaillées, la répartition des horaires de travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle au sein de celles-ci. En cas de modification éventuelle de cette répartition à l'intérieur des périodes travaillées, il sera respecté un délai de prévenance de 3 jours calendaires.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément la répartition des horaires au sein des périodes travaillées et non travaillées, il sera prévu des périodes de «disponibilité» à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

#### **Variation de l'horaire de travail**

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat.

La variation de la durée du contrat ne pourra pas excéder un tiers de cette durée, en plus ou moins.

La durée du travail résultant de la variation de l'horaire ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur de la durée légale hebdomadaire.

#### **Modalités de décompte des heures**

La durée du travail de chaque salarié concerné sera décomptée selon les modalités suivantes :

— Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période ou par relevé du nombre d'heures de travail effectuées.

— Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées.

Les salariés auront accès aux informations mensuelles les concernant.

#### **Durée minimale journalière et hebdomadaire**

La durée minimale journalière pendant les jours travaillés ne pourra pas être inférieure à 3 heures.

La durée minimale hebdomadaire est fixée à 3 heures.

La période de modulation est fixée à 12 mois.

Chaque salarié se verra remettre par écrit au moins 4 semaines avant le début de la période de modulation, la programmation indicative de la répartition de la durée du travail.

Le contrat de travail du salarié ne peut pas prévoir plus d'une interruption par jour ou une interruption de plus de deux heures par jour, dès lors que les nécessités d'organisation le prévoient.

#### **Rémunération**

La rémunération des salariés qui travaillent à temps partiel modulé sur l'année peut être lissée sur l'année.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont payées sur le mois considéré en fonction du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires effectivement accomplies dans le mois.

#### **Chômage partiel**

Si pour des raisons économiques, les heures effectuées par le salarié sont inférieures à la durée minimale du travail fixée au contrat, il est fait recours au chômage partiel dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période annuelle, les sommes éventuellement dues à l'intéressé se calculent conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur ; lorsque la rémunération du salarié est lissée, il convient de procéder à la régularisation de la rémunération sur la base de l'horaire de travail réellement effectué.

## **Titre 4**

### **Le travail intermittent**

Les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de recourir à des emplois intermittents, compte tenu de l'activité spécifique des emplois de la branche. En effet, il est rappelé que la profession a comme caractéristique majeure sa saisonnalité, notamment sur la période allant de septembre à Pâques, où se réalise l'essentiel du travail.

Dans le souci de donner à cette catégorie de personnel un statut juridique et des garanties sociales, la conclusion de contrats de travail intermittents est autorisée dans le respect du nouvel article L. 3123-31 (ancien article L 212-4-12 et suivants du code de travail).

#### **Champ d'application.**

Le présent titre s'applique aux salariés occupant l'un des emplois énumérés ci-dessous et appartenant au personnel des entreprises de la branche.

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents des entreprises comportant par nature des

---

périodes travaillées et des périodes non travaillées ;

La possibilité de conclure ces contrats est réservée aux salariés occupant l'un des emplois suivants : Personnel lié à la vente, ouvriers et techniciens de fabrication, chauffeurs livreurs, manutentionnaires.

### **Contrat de travail**

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément au nouvel article L. 3123-36 (ancien article L. 212-4-14 du Code du Travail), des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées.

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désirant bénéficier directement d'un contrat de travail intermittent. Les parties rappellent notamment le souhait exprimé par certains salariés de bénéficier d'une variété de missions et/ou emplois différents, ce que permettent les caractéristiques du contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit garantir au salarié une activité au moins égale à 300 heures de travail dans l'année.

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions du nouvelle article L. 3123-33 (ancien article L. 212-4-13 du Code du travail). C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

Date d'entrée,

Fonction,

Classification et coefficient,

Lieu de l'emploi,

Conditions d'essai,

Durée minimale annuelle,

Périodes travaillées ou manifestations affectées,

Répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes,

Les éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

### **Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Si les parties le souhaitent, la rémunération versée mensuellement au titulaire d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel (lissage).

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Les heures effectuées, au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail par un salarié intermittent sont des heures supplémentaires

### **Ancienneté**

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

## **Titre 5**

### **Les cadres, agents de maîtrise, personnel itinérant**

#### **Article 1**

#### **Définition des catégories de cadres et aménagement du temps de travail**

##### **a**

#### **Les cadres dirigeants**

##### **Définition**

- Assumer des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son propre emploi du temps ;
- Disposer d'un pouvoir décisionnaire largement autonome ;

---

— Percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour ces cadres, les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, aux repos quotidien et hebdomadaire et aux jours fériés ne s'appliquent pas. Ils bénéficient en revanche des congés payés, des congés non rémunérés, des congés pour événements familiaux, du dispositif sur le compte épargne-temps.

#### **b**

#### **Les cadres intégrés à un atelier, un service, une équipe**

Il s'agit de cadres (dits «intégrés») dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur atelier, de leur service ou de leur équipe. Ils bénéficient de la législation sur la durée du travail au même titre que les non-cadres.

L'employeur a la possibilité de conclure avec cette catégorie de cadres des conventions de forfait. Ces conventions sont établies en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle. La rémunération alors versée ne peut être inférieure à celle qui lui aurait été versée si ses heures de travail avaient été décomptées. Le forfait doit donc inclure le paiement majoré des heures supplémentaires.

#### **c**

#### **Les cadres autonomes**

Il s'agit des cadres qui ne sont ni cadres dirigeants, ni cadres intégrés.

La durée de travail de ces cadres peut être fixée par des conventions individuelles de forfait. Il peut s'agir :

— Soit d'une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Dans ce cas, les heures supplémentaires intégrées dans la convention de forfait ne doivent pas dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable ;

— Soit d'une convention de forfait annuel en heures ou en jour.

#### **Modalités d'application des forfaits en heures ;**

Le forfait annuel en heures est applicable aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 600 heures, plus le contingent d'heure légale pour les cadres, sans préjudice du respect des dispositions du code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Ces cadres bénéficieront des 11 heures de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires et verront leur temps de travail limité à 6 jours par semaine au maximum.

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

#### **Modalités d'application des forfaits en jours ;**

La convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail doit figurer dans le contrat de travail du salarié ou un avenant après acceptation du cadre.

Le forfait ne pourra pas prévoir plus de 218 jours travaillés dans l'année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité des droits légaux à congés payés.

Les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le cadre. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de trois semaines pour les absences programmées.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne temps dans les conditions définies dans le présent accord.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie des 11 heures consécutives de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires.

---

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Un document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

## **Titre 6**

### **Le compte épargne-temps (CET)**

**Le compte épargne temps est mis en place dans l'entreprise à l'initiative de l'employeur.**

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Le compte épargne temps peut être mis en place par le biais du présent accord, unilatéralement par application directe, ou par accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui pourra y déroger mais en aucun cas dans un sens moins favorable aux salariés.

#### **Salariés bénéficiaires**

Tout salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

#### **Ouverture et tenue de compte**

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de l'employeur, en précisant les modes d'alimentation du compte.

L'entreprise pourra externaliser la gestion des comptes épargne temps après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, information de l'ensemble des salariés.

#### **Alimentation du compte**

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après.

- Alimentation du compte en jours de repos

Tout salarié peut décider de porter sur son compte :

- de tout ou partie du congé annuel légal excédant 24 jours ouvrables de congés ;
- des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs de remplacement mais également au titre des repos compensateurs obligatoires ;
- des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) ;
- des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours.

- Alimentation en heures de travail à l'initiative du salarié

Le cadre autonome ou le salarié itinérant soumis à une convention de forfait en heures établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle peut placer sur le compte épargne temps, les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue par sa convention de forfait.

- Alimentation en heures de travail à l'initiative de l'employeur

En raison de la nature de l'activité, les variations d'activité peuvent conduire les salariés à travailler au-delà de la durée collective du travail. Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourront être affectées sur le compte épargne-temps.

Les droits acquis correspondant à ces heures pourront être également utilisées collectivement par l'employeur pour faire face à des périodes de baisse d'activité.

L'entreprise pourra limiter le nombre de jours de repos affectés au CET par an après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés.

#### **Modalités de conversion en argent des temps de repos**

Les jours de congés et de repos affectés sur le compte sont convertis en argent : chaque journée de congé est convertie par le montant du salaire journalier correspondant revalorisé au moment de l'utilisation du compte.

- Alimentation du compte par des éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments de salaire suivants :

- augmentation individuelle de salaire, à condition que soient respectés le SMIC et le minimum conventionnel ;
- des compléments du salaire de base (primes, gratifications, indemnités conventionnelles...) ;
- des sommes issues de la répartition de la réserve de participation, à l'issue de leur période d'indisponibilité ;
- des sommes versées sur le plan d'épargne d'entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité ;
- de la prime d'intéressement,



---

— à l'issue de leur indisponibilité, des sommes que l'employeur a versées sur un plan d'épargne retraite (PER) et sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

### **Plafond**

Lorsque les droits épargnés sur le CET atteignent le plafond maximum garanti par l'AGS, le montant des droits qui excède ce plafond devra être liquidé. Le salarié devra, pour ce faire, percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits excédant le plafond

### **Utilisation du compte pour rémunérer un congé**

Nature des congés pouvant être pris

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé (le congé parental, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, le congé sans solde etc...)
- des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un congé pour enfant gravement malade, d'un temps partiel choisi par exemple etc... ;
- des temps de formation effectués en dehors du temps de travail ;
- de la cessation anticipée de l'activité des salariés âgés de plus de 50 ans, de manière progressive ou totale.

### **Rémunération du congé**

La rémunération du congé est calculée selon les modalités suivantes : Les versements sont effectués aux échéances normales de paye et sont soumis aux cotisations sociales, y compris les primes d'intéressement et les sommes issues de la participation et du PEE qui ont été converties en jours de repos.

### **Utilisation du compte pour se constituer une épargne**

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour :

- alimenter un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaires lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'étude).

### **Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération immédiate**

Le salarié peut demander l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie des droits inscrits sur le CET au cours des 12 derniers mois.

### **Délai et procédure d'utilisation du CET**

Les droits acquis sur le CET devront être utilisés au plus tard cinq ans après la date de première affectation d'éléments sur le compte.

Ce délai de 5 ans peut être prolongé en cas d'absences pour congés de maternité, pour arrêt maladie de plus de 3 mois, pour congé parental. Dans ce cas, la prolongation sera de la même durée que la période d'absence.

Pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et plus, avant l'ouverture du plan ou en cours de plan, le délai d'utilisation peut se prolonger au-delà de 5 ans.

Le salarié qui souhaite utiliser les droits sur son compte épargne temps doit en faire la demande par écrit auprès de son employeur en respectant les délais de prévenance suivants :

- pour un congé indemnisé :
  - 2 mois pour une durée de congé jusqu'à 30 jours ouvrables,
  - 3 mois pour une durée de congé de plus de 30 jours ouvrables,

Les dates de prise de congés sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en dehors des périodes de forte activité.

- pour une rémunération immédiate, qui concerne, pour rappel, seulement les droits acquis dans l'année : 1 mois avant la date de versement demandée,
- pour une épargne libérée : 2 mois.

### **Rupture du contrat de travail**

Lors de la rupture de son contrat le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire des droits acquis calculée conformément aux dispositions du présent titre.

### **Renonciation individuelle à l'utilisation du compte**

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatrice dans le cadre

---

des dispositions légales.

Le salarié devra avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

En cas de renonciation par le salarié à l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps.

#### **Information du salarié**

Le salarié sera informé par écrit de l'état de son compte épargne-temps annuellement.

## **Titre 7**

### **Durée de l'accord, révision, dénonciation**

#### **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention collective de confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants, détaillants-fabricants

#### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues aux nouveaux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 (ancien article L. 132-10 du Code du travail) et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le Code du travail.

### **Régime de prévoyance**

#### **Avenant n° 15 du 3 septembre 2008**

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juill. 2009]

*Mod. par Avenant n° 1, 1<sup>er</sup> déc. 2009, étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

*Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2010, étendu par arr. 18 juill. 2011, JO 23 juill., applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2011*

*Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2011, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2011<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CGC ;*

*FS CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 3 bis, 23 mai 2012, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable au 1<sup>er</sup> oct. 2011<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CFSV ;*

*FNAA CGC ;*

*FS CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Avenant n° 4, 20 févr. 2013, nonétendu, applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2013<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CGC ;*

---

*FS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 5, 20 févr. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1<sup>er</sup> déc., applicable au 1<sup>er</sup> mars 2013<sup>(2)</sup>*

**(2) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC ;*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 6, 22 oct. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*CFE CGC Agro ;*

*CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 7, 22 oct. 2013, étendu par arr. 19 juin 2014, JO 3 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*CFE CGC Agro ;*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 4, 15 janv. 2014, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 2 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA-CGC ;*

*FS CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 8, 19 mars 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 9, 3 nov. 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE-CGC ;*

*FS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 10, 26 avr. 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNDC.

Syndicat(s) de salariés :  
FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 11, 31 mai 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

Syndicat(s) de salariés :  
FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
CFE CGC Agro ;  
Fédération des Services CFDT ;  
FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 10 bis, 3 juill. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 3 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNDC.

Syndicat(s) de salariés :  
FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
FS CFDT ;  
CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 14, 27 oct. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNDC.

Syndicat(s) de salariés :  
FS CFDT ;  
CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 15, 16 nov. 2023, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNDC.

Syndicat(s) de salariés :  
CFDT ;  
CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 16, 23 oct. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CCCF.

Syndicat(s) de salariés :  
CFDT ;  
CFE CGC.

## Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif à des prestations complémentaires au régime de Sécurité sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau de la profession afin de :
  - remédier aux difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment les plus petites, pour la mise en place d'une protection sociale complémentaire,
  - garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;

- l'instauration d'une solidarité entre l'ensemble des entreprises et l'ensemble des salariés bénéficiaires de la profession ;
- la recherche de la qualité et de la simplicité d'une gestion administrative du régime proche des salariés.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Des Détaillants, Détaillants-Fabricants et Artisans de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie (CCN n° 3224).

## **Article 2**

### **Adhésion - Affiliation**

À compter de la date d'effet du présent avenant, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires auprès de l'organisme assureur visé à l'article 13 par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'Organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime. Pendant toute la durée de l'avenant, aucun salarié bénéficiaire ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

## **Article 3**

### **Bénéficiaires**

*Mod. par Avenant n° 5, 20 févr. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1<sup>er</sup> déc., applicable au 1<sup>er</sup> mars 2013<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 9, 3 nov. 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE-CGC ;*

*FS CFDT.*

(Avenant n° 9, 3 nov. 2015, étendu) Sont bénéficiaires de ce régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, sans condition d'ancienneté.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime «remboursement frais de soins de santé» conformément aux dispositions réglementaires en fournissant régulièrement les justificatifs correspondants :

**3.1** Les salariés bénéficiant de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (C.M.U.C.), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la C.M.U.C.

**3.2** Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation.

**3.3** les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

**3.4** Les salariés en contrat à durée déterminée supérieur ou égal à 12 mois, à condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture individuelle pour le même type de garanties.

**3.5** Les salariés en contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

**3.6** Les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés ainsi que les justificatifs afférents.

#### **Article 4 Garanties**

*Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2011, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2011<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CGC ;*

*FS CFTD ;*

*FNAF CGT.*

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

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

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité Sociale au titre de la législation «maladie», «accidents du travail / maladies professionnelles» et «maternité» ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la Sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires. Les garanties «Maternité» prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assuré reçoit des prestations en nature de la Sécurité sociale au titre du risque maternité.

(Avenant n° 3, 7 sept. 2011, étendu) En cas de décès d'un salarié en activité, ou d'un ex-salarié bénéficiant du dispositif de portabilité des droits prévu par l'article 4bis relevant de la convention collective des Détaillants, Détaillants-Fabricants et Artisans de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, ISICA Prévoyance offrira pendant 12 mois aux ayants droit de l'assuré décédé, la garantie conventionnelle dont bénéficiait le salarié décédé. Le régime de frais de soins de santé prendra en charge durant cette période la cotisation correspondante.<sup>(1)</sup>

##### **(1) Les ayants droit du salarié décédé sont :**

• *Le conjoint d'un salarié en activité relevant de la convention collective des Détaillants, Détaillants-Fabricants et Artisans de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, ou le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) d'un salarié en activité relevant de la convention collective des Détaillants, Détaillants-Fabricants et Artisans de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, lié par un Pacte civil de solidarité (PACS) ou non avec ce salarié.*

*Cette couverture est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un PACS avec le salarié, une attestation de moins de trois mois établissant leur engagement dans les liens d'un PACS délivrée par le Greffe du tribunal d'Instance. Dans le cas où le concubin n'est pas lié par un PACS et n'est pas ayant droit du salarié au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants en commun ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).*

• *Les enfants à charge d'un salarié en activité relevant de la convention collective des Détaillants, Détaillants-Fabricants et Artisans de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, répondant à la définition suivante :*

— *les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité sociale et, par extension ;*

— *les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :*

*m les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,*

*m les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,*

— *quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après,*

*m prise en compte dans le calcul du quotient familial, ou*

*m ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou*

*m bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.*

#### **Article 4 bis**

##### **Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé**

*Mod. par Avenant n° 8, 19 mars 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2014<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

CNDC.  
Syndicat(s) de salariés :  
FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
FNAA CFE CGC.

#### **Article 4 bis - 1** **Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et pour lequel les droits à couverture complémentaire au titre du régime de «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» à la Convention Collective Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie ont été ouverts pendant l'exécution de son contrat de travail, bénéficie du maintien des garanties de ce régime.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, 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* (Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc.), 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. *La renonciation du salarié est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail* (Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2015, JO 26 déc.).

Le dispositif de portabilité tel que prévu par le présent avenant n° 8 à l'avenant n° 15 de la Convention Collective Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juin 2014.

#### **Article 4 bis - 2** **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze 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'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas de décès.

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

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

#### **Article 4 bis - 3** **Financement de la portabilité**

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 5 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

#### **Article 4 bis - 4** **Changement d'organisme assureur**

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

#### **Article 4 bis - 5** **Révision du dispositif de portabilité**

Le présent dispositif de portabilité est susceptible d'évoluer en cas des modifications de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

## Article 5 Cotisation

Mod. par Avenant n° 16, 23 oct. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CCCF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

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

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

La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle sera appelée conformément au tableau ci-après :

	Régime de base salariés
Régime général	1,48 % du PMSS
Régime Alsace Moselle	0,85 % du PMSS

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale

Le taux de cotisation sera indexé 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 contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme assureur en application de l'article L. 932-9 du code de la Sécurité Sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

## Article 6 Règlement des prestations

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

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

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

## Article 7 Tiers payant

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

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

L'entreprise adhérente s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant le départ du salarié (démission, licenciement, retraite, fin de contrat...).

## Article 8 Limite des garanties - exclusions

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

Ne donnent pas lieu à remboursement :



---

• les frais de soins :

— engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité Sociale,

— déclarés après un délai de deux ans suivant la date des soins pratiqués,

— engagés hors de France.

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

— non remboursés par les régimes de base de la Sécurité Sociale,

— ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base,

— engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires,

— engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices,

— qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique,

• les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale,

• la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la Sécurité Sociale,

• les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité Sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

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

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

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

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

*(Voir également Avenant n° 12 du 31 mai 2018)* Pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

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

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

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de Sécurité Sociale.

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

---

## **Article 9**

### **Plafond des remboursements**

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

La participation de l'organisme assureur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frais laissés à charge du salarié après participation de la Sécurité Sociale et, éventuellement, celle d'un autre organisme complémentaire.

## **Article 10**

### **Cessation des garanties**

*Mod. par Avenant n° 10, 26 avr. 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNDC.

*Syndicat(s) de salariés :*

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC AGRO.

*Mod. par Avenant n° 14, 27 oct. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNDC.

*Syndicat(s) de salariés :*

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO.

*Mod. par Avenant n° 15, 16 nov. 2023, étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNDC.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CFE-CGC.

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente 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.

À 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.

L'organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de soins de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin) et du décret du 21 mars 2017.

## **10-1**

### **Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés**

En cas de décès d'un salarié en activité ou d'un ex-salarié bénéficiant du dispositif de portabilité des droits prévus par l'article 4 bis relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, la branche offre au bénéfice des ayants droit les cotisations correspondantes aux garanties du régime collectif pendant douze mois, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

## **10-2**

**(Avenant n° 15, 16 nov. 2023, étendu) - Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin)**

Les partenaires sociaux de la branche ont instauré une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que sur celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture frais de soins de santé, à titre individuel, s'effectue sans conditions de période pro-

---

batoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande auprès de l'organisme assureur dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du dispositif de portabilité.

Pour application de ce présent article 10.2, les anciens salariés sont les 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 d'ancienneté.

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

La couverture frais de soins de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée comme suit :

— la première année, la cotisation est égale à la cotisation (part patronale et salariale) dont ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité,

— à partir de la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs,

— à partir de la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs,

— à partir de la quatrième année, la cotisation est fixée à 180 % de la cotisation des salariés actifs,

— à partir de la cinquième année, la cotisation est fixée à 200 % de la cotisation des salariés actifs,

Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent avenant) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

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

## **Article 11**

### **Suspension et maintien des garanties**

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

- en cas de congé maladie, accident du travail, accident de trajet, maladies professionnelles, maternité adoption et congé paternité ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

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

## **Article 12**

### **Prescription**

Toutes actions dérivant des opérations mentionnées au présent avenant sont prescrites dans le délai de 2 ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

## **Article 12 bis**

### **Fonds de prévention santé**

*Mod. par Avenant n° 6, 22 oct. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-fabricants de la Confection, Chocolaterie, Biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*CFE CGC Agro ;*

---

CFDT ;  
FNAF CGT.

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la Branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

La Commission Paritaire Nationale décidera des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

### **Article 12 ter** **Fonds d'action sociale**

*Mod. par Avenant n° 6, 22 oct. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*CFE CGC Agro ;*

*CFDT ;*

*FNAF CGT.*

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

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la Sécurité Sociale et éventuellement du régime complémentaire de frais de soins de santé issu de l'avenant n° 15 à la convention collective nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie du 3 septembre 2008, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats de frais de santé responsables.

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

### **Article 13** **Désignation de l'organisme assureur**

Isica Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code la Sécurité Sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle des Assurances et des Mutuelles sise 26 rue de Montholon 75009 Paris, membre du GIE AG2R - 35 Boulevard Brune, 75680 Paris cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé».

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

### **Article 14** **Date d'effet**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

### **Article 15** **Clause de migration**

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie au régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 sous réserve que le présent avenant soit étendu au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Si l'extension intervient postérieurement à cette date, l'adhésion des entreprises et l'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur désigné présenteront un caractère obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

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

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant un contrat complémentaire de frais de soins de santé auprès d'un autre organisme assureur quel que soit le niveau de garanties appliqué.

## Article 16

### Recours contre les tiers responsables

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

## Article 17

### Formalités administratives

Les modalités de dénonciation de l'avenant sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du Travail.

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations de travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La Confédération Nationale des Détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

## Annexe - Garanties

*(Avenant n° 10 bis, 3 juill. 2018, étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017)*

*Mod. par Avenant n° 10 bis, 3 juill. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 3 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*CFE CGC AGRO.*

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

Pendant la période de garantie, 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.

Postes	Niveaux de couverture y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale et Maternité	
- Frais de séjour	200 % de la BR
- Honoraires : Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	235 % BR Médecins adhérents au DPTM (1) 200 % BR Médecins non adhérents au DPTM (1)
- Chambre particulière en secteur conventionné	60 € par jour limité à 20 jours par année civile
- 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)	25 € par jour limité à 20 jours par année civile
- Transport (accepté par la SS)	100 % de la BR
Actes médicaux	
- Généralistes	170 % BR Médecins adhérents au DPTM (1) 150 % BR Médecins non adhérents au DPTM (1)
- Spécialistes	200 % BR Médecins adhérents au DPTM (1) 170 % BR Médecins non adhérents au DPTM (1)
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	170 % BR Médecins adhérents au DPTM (1) 150 % BR Médecins non adhérents au DPTM (1)
- Actes d'imagerie médicale (ADI), Actes d'échographie (ADE)	135 % BR Médecins adhérents au DPTM (1) 100 % BR Médecins non adhérents au DPTM (1)

Postes	Niveaux de couverture y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
- Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
- Analyses	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés Ss	
- Chirurgie réfractive (les 2 yeux)	Crédit de 150 € par bénéficiaire et par année civile
Pharmacie (acceptée SS)	
- Pharmacie (acceptée SS)	100 % du TFR
Dentaire (*)	
- Soins dentaires	100 % de la BR
- Inlay simple et onlay	360 % de la BR
- Prothèses dentaires remboursées par la SS	360 % de la BR
- Inlay core et inlay à clavettes	220 % de la BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS (2)	250 % de la BR
- Orthodontie acceptée par la SS	300 % de la BR
- Orthodontie refusée par la SS	200 % de la BR
Actes dentaires hors nomenclature	
- Parodontologie	Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile
- Implants dentaires (3)	Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile
Prothèses non dentaires (acceptées par la SS)	
- Prothèses auditives	100 % de la BR + Crédit global de 600 € par bénéficiaire par année civile
- Orthopédie et autres prothèses	
Optique (**)	
Monture + verres	«Cette garantie prévoit une prise en charge limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture par période de deux ans. Pour l'appréciation de la période de deux ans permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). Cette période est réduite à un an pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue».
- Monture	RSS + Forfait de 100 €
- Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 70 € par verre
- Verres unifocaux complexes	RSS + Forfait de 85 € par verre
- Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 110 € par verre
- Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 140 € par verre
- Lentilles acceptées par la SS	RSS + Crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
- Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
Maternité	
- Forfait par enfant déclaré	100 €
Actes hors nomenclature	
- Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée)	Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile.
Prévention décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	

Postes	Niveaux de couverture y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxièmes molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire.</li> <li>- Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum (SC12)</li> <li>- Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de quatorze ans.</li> <li>- Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).</li> <li>- Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- audiométrie tonale ou vocale (CDQP010),</li> <li>- audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015),</li> <li>- audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011),</li> <li>- audiométrie tonale et vocale (CDQP012),</li> <li>- audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002).</li> </ul> </li> <li>- L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.</li> <li>- Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge,</li> <li>- Vaccination de la coqueluche et de l'hépatite B avant 14 ans,</li> <li>- Vaccination du BCG avant 6 ans,</li> <li>- Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant,</li> <li>- Vaccination de l'Haemophilus influenzae B,</li> <li>- Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;">100 % de la BR</p>
<p>BR = base de remboursement de la Sécurité Sociale  TFR = tarif forfaitaire de responsabilité  RSS = Remboursement Sécurité Sociale  FR : Frais réel engagés par l'assuré  (1) DPTM : Dispositif de Pratique tarifaire Maîtrisée:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAS (contrat d'accès aux soins),</li> <li>- OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée)</li> <li>- OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).</li> </ul> (*) Détail du poste dentaire :  (2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</li> <li>- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</li> <li>- 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, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</li> </ul> (3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>	

(\*\*) Détail du poste optique :

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	70 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	85 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	85 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	85 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	85 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	85 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	110 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	140 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	110 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	140 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	70 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	85 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	85 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	85 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	85 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	85 €



Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	110 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	140 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	110 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	140 €

## Annexe - Garanties

(Avenant n° 11 bis, 3 juill. 2018, étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018)

Mod. par Avenant n° 11 bis, 3 juill. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 3 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO.

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

Pendant la période de garantie, 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.

Postes	Niveaux de couverture y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale et Maternité	
- Frais de séjour	200 % de la BR
- Honoraires : Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	235 % BR Médecins adhérents au DPTM (*) 200 % BR Médecins non adhérents au DPTM (*)
- Chambre particulière en secteur conventionné	60 € par jour limité à 20 jours par année civile
- 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)	25 € par jour limité à 20 jours par année civile
- Transport (accepté par la SS)	100 % de la BR
Actes médicaux	
- Généralistes	170 % BR Médecins adhérents au DPTM (*) 150 % BR Médecins non adhérents au DPTM (*)
- Spécialistes	200 % BR Médecins adhérents au DPTM (*) 170 % BR Médecins non adhérents au DPTM (*)
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	170 % BR Médecins adhérents au DPTM (*) 150 % BR Médecins non adhérents au DPTM (*)
- Actes d'imagerie médicale (ADI), Actes d'échographie (ADE)	135 % BR Médecins adhérents au DPTM (*) 100 % BR Médecins non adhérents au DPTM (*)
- Auxiliaires médicaux	100 % de la BR

Postes	Niveaux de couverture y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
- Analyses	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés Ss	
- Chirurgie réfractive (les 2 yeux)	Crédit de 800 € par bénéficiaire et par année civile
Pharmacie (acceptée SS)	
- Pharmacie (acceptée SS)	100 % du TFR
Dentaire (**)	
- Soins dentaires	100 % de la BR
- Inlay simple et onlay	360 % de la BR
- Prothèses dentaires remboursées par la SS	360 % de la BR
- Inlay core et inlay à clavettes	220 % de la BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS (1)	250 % de la BR
- Orthodontie acceptée par la SS	300 % de la BR
- Orthodontie refusée par la SS	200 % de la BR
Actes dentaires hors nomenclature	
- Parodontologie	Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile
- Implants dentaires (2)	Forfait de 800 € par bénéficiaire et par année civile (Limité à 2 implants/an)
Prothèses non dentaires (acceptées par la SS)	
- Prothèses auditives	100 % de la BR + Crédit de 600 € par bénéficiaire par année civile
- Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR + Crédit de 600 € par bénéficiaire par année civile
Optique (***)	
Monture + verres	Cette garantie prévoit une prise en charge limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture par période de deux ans. Pour l'appréciation de la période de deux ans permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). Cette période est réduite à un an pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue (3).
- Monture	RSS + Forfait de 100 €
- Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 70 € par verre
- Verres unifocaux complexes	RSS + Forfait de 95 € par verre
- Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 110 € par verre
- Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 180 € par verre
- Lentilles acceptées par la SS	RSS + Crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
- Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
Maternité	
- Forfait par enfant déclaré	100 €
Actes hors nomenclature	

Postes	Niveaux de couverture y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acupuncture</li> <li>- chiropractie</li> <li>- ostéopathie</li> <li>- Shiatsu</li> <li>- Etiopathie (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée)</li> </ul>	Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile.
Prévention (décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxièmes molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire.</li> <li>- Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum (SC12)</li> <li>- Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de quatorze ans.</li> <li>- Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).</li> <li>- Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- audiométrie tonale ou vocale (CDQP010),</li> <li>- audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015),</li> <li>- audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011),</li> <li>- audiométrie tonale et vocale (CDQP012),</li> <li>- audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002).</li> </ul> </li> <li>- L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.</li> <li>- Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge,</li> <li>- Vaccination de la coqueluche et de l'hépatite B avant 14 ans,</li> <li>- Vaccination du BCG avant 6 ans,</li> <li>- Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant,</li> <li>- Vaccination de l'Haemophilus influenzae B,</li> <li>- Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.</li> </ul> </li> </ul>	100 % de la BR
<p>BR = base de remboursement de la Sécurité Sociale  TFR = tarif forfaitaire de responsabilité  RSS = Remboursement Sécurité Sociale  FR : Frais réel engagés par l'assuré  (*) DPTM : Dispositif de Pratique tarifaire Maîtrisée:  - CAS (contrat d'accès aux soins),  - OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée)  - OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).  (**) Détail du poste dentaire :</p> <p>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</li> <li>- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</li> <li>- 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, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</li> </ul> <p>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p> <p>(3) La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à un an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. 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'art. 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.</p>	

(\*\*\*) Détail du poste optique :

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	70 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	95 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	95 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	95 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	110 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	180 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	110 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	180 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	70 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	95 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à +10 ou > à +10	95 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	95 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	110 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	180 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	110 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	180 €

Pour toutes les dispositions ci-dessus, l'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

## Annexe - Garanties

(Avenant n° 13, 23 sept. 2019, étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020)

Mod. par Avenant n° 13, 23 sept. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 23 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

Le détail des garanties en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020 sont reprises ci-après. Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	200 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
<b>Dictionnaire Permanent Conventions Collectives</b>		Mise à jour (juillet 2025)
Honoraires		

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné      Non conventionné
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	235 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Chambre particulière		60 € par jour limité à 20 jours par année civile
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25 € par jour limité à 20 jours par année civile

Transport	
Natures des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné      Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	170 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	170 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	170 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	135 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ethiopatie, Ostéopathie, Shiatsu, (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINSS)		Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile.
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments :		
- remboursés SS		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments)		
- remboursée SS		100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + Crédit de 600 € par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation (*)	100 % BR	
Santé bucco-dentaire		
Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés (1).	Nature de l'action : Examen bucco-dentaire de prévention à 35 ans et à 55 ans. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau de garantie.	
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récides		
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...)).	Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomique et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour patient ayant une suspicion de cancer opérable. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : À hauteur de 650 € HT/acte.	
Prévention des récides de cancers	Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.	
Bilans de prévention		
Bilan de prévention personnel	Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR + Crédit de 600 €	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Équipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	100 % BR + 600 € (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	100 % BR + 300 € (au lieu de 600 €) (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(*)	100 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1<sup>er</sup> janvier 2021)</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS +100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	360 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	220 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	360 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	360 % BR	
Inlay core	220 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	360 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		



Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	250 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	800 € par implant dans la limite de 2 implants par an	
Orthodontie	200 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipement libre (***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montant indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséïconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	RSS + Crédit de 220 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 220 € par année civile	

---

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 800 € par année civile pour les 2 yeux	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(\*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours ;
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

~~• une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.~~

(\*\*\*) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

## Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	70 €	
		SPH < à – 6 ou > à + 6	95 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €	
		SPH > 0 et S > + 6	95 €	
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	95 €	
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	95 €	
Multifocaux et progressifs	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	110 €	
		SPH < à – 4 ou > à + 4	180 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	110 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 8	110 €	
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	180 €	
		SPH > 0 et S > + 8	180 €	
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	180 €	

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la Sécurité sociale.

## Avenant n° 18 du 16 janvier 2013

[Étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 6 janv. 2015, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2013]

(Voir également Avenant n° 3 du 9 juillet 2020)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC ;

FS CFTD ;

FNAF CGT.

---

*Mod. par Avenant n° 2, 21 déc. 2015, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 2 bis, 6 juill. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV.*

*Fédération nationale Agro-alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération des services CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 5, 19 janv. 2021, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FS CFDT ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 8, 15 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 9, 18 janv. 2024, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

## **Préambule**

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des salariés, cadres et non cadres, relevant de son champ d'application, un régime complémentaire de prévoyance, le régime existant étant amélioré par le présent avenant.

En effet, au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux ont souhaité, sans augmentation du taux global de cotisation, améliorer la garantie décès ainsi que la garantie rente éducation et créer une garantie incapacité et une garantie invalidité, au profit de l'ensemble des salariés de la branche.

En conséquence, le présent avenant constituant l'avenant n° 18 à la Convention Collective Nationale de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie du 1<sup>er</sup> janvier 1984 (Brochure n° 3224 au Journal Officiel) et se substitue, à compter de sa date d'effet à l'avenant N° 17 du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et ses avenants n° 1 et n° 2 du 3 juillet 2009.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application défini par l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective Nationale de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie du 1<sup>er</sup> janvier 1984 (Brochure n° 3224 au Journal Officiel).

---

## Article 2

### Objet

Le présent avenant a pour objet d'améliorer le régime de prévoyance conventionnel et de confirmer la désignation des organismes assureurs de ce régime.

## Article 3

### Bénéficiaires

*Mod. par Avenant n° 9, 18 janv. 2024, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

Le présent régime s'applique aux salariés suivants des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

- aux salariés relevant de l'Article 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017
- ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'Article 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017.

## Article 4

### Portabilité et maintien des droits

*Mod. par Avenant n° 1, 15 janv. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 6 janv. 2015, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants, de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*CFE CGC ;*

*CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 8, 15 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 9, 18 janv. 2024, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

## 4.1

### Portabilité des droits

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ensemble des anciens salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux :

- Article 4-2 : Garantie Incapacité de travail
- Article 4-3 : Garantie Invalidité
- Article 4-3 : Garantie Décès et invalidité permanente et totale
- Article 4-4 : Garantie Rente éducation (OCIRP)
- Article 4-5 : Garantie Rente Handicap (OCIRP)

---

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur.

#### **4.1.1 Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la 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).

#### **4.1.2 Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie Incapacité de travail interviendra dans les conditions définies à l'article 5.2 de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

#### **4.1.3 Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de fin du contrat de travail *sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné (Termes exclus de l'extension par arr. 15 déc. 2014, JO 6 janv. 2015).*

Le maintien des garanties s'applique pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieure, et en tout état de cause dans la limite de douze 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 de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- ⇒ à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- ⇒ en cas de décès.

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

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

#### **4.1.4 Financement de la portabilité**

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 6 du présent avenant.

#### **4.1.5 Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur :

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

#### **4.1.6 Révision du dispositif de portabilité**

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en cas de modifications de l'article L. 911-8 du Code de

la sécurité sociale. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

#### 4.2

#### **(Avenant n° 9, 18 janv. 2024, étendu) - Maintien du régime aux salariés dont le contrat de travail est suspendu**

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Prise en compte des dispositions de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu, soit au versement d'un maintien, total ou partiel, de salaire, soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, l'Instruction interministérielle du 17 juin 2021 précise que doivent également être maintenues les garanties de protection sociale complémentaire dans l'ensemble des cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. Ce dernier cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Par ailleurs, cette Instruction édicte désormais les règles de détermination de l'assiette des cotisations et prestations à prendre en compte dans les cas de suspension de contrat de travail indemnisés donnant lieu à un maintien de garanties.

Ce principe du maintien des garanties dans les conditions évoquées ci-dessus est une des conditions à respecter afin que le caractère collectif et obligatoire des régimes de prévoyance soit admis, et de fait, le bénéfice des exemptions sociales des contributions patronales finançant ces dits régimes.

Dans ce cadre, les dispositions générales et/ou particulières du contrat relatives au maintien des garanties pour les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées sont aménagées dans les conditions définies ci-après à compter de la date d'effet susmentionnée, afin de prendre en compte cette nouvelle réglementation.

Les dispositions du présent article concernent l'ensemble des garanties de prévoyance<sup>(1)</sup> assurées au contrat.

*(1) hors éventuelle garantie «Maintien de salaire» ou «Mensualisation» dont les modalités de maintien de cette garantie restent régies par les dispositions contractuelles s'y rapportant.*

Aménagement des modalités de maintien obligatoire des garanties prévoyance<sup>(1)</sup> pour les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées

*(1) hors éventuelle garantie «Maintien de salaire» ou «Mensualisation» dont les modalités de maintien de cette garantie restent régies par les dispositions contractuelles s'y rapportant.*

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisés du salarié prévus au contrat, les garanties susvisées sont maintenues pour les périodes de suspension du contrat de travail du salarié 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...).

Dans ce cas, le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié sauf dispositions plus favorables (exonération...) prévues au contrat.

Il est précisé que lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est définie en fonction de la rémunération du salarié, celle-ci 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). Des dispositions contractuelles peuvent prévoir une assiette de prestations plus favorable en cas de suspension du contrat de travail indemnisés : dans ce cas, celles-ci restent applicables.

#### **Article 5**

#### **Garanties minimales obligatoires**

*Mod. par Avenant n° 2, 21 déc. 2015, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*



---

*CFTC CSFV ;  
FNAA CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 2 bis, 6 juill. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV.*

*Fédération nationale Agro-alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération des services CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 5, 19 janv. 2021, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNDC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FS CFDT ;*

*CFE CGC AGRO.*

Risques couverts

Le régime de prévoyance couvre les risques suivants :

- une garantie «Décès/ Invalidité permanente et totale» et une «Allocation Obsèques»,
- une garantie «Rente éducation»
- une garantie «Maintien de salaire»,
- une garantie «Rente handicap»
- une garantie «Incapacité de travail»,
- une garantie «Invalidité».

**5-1**

**Garantie «maintien de salaire» pour maladie et/ou accident**

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié constaté par certificat médical et pris en charge par la Sécurité sociale, il lui est versé des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité Sociale dans les conditions fixées à l'article 40 de la Convention Collective Nationale.

**5-2**

**Garantie Incapacité de travail/Invalidité**

**5-2-1**

**(Avenant n° 2, 21 déc. 2015, étendu) Garantie Incapacité de travail**

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'article 40 de la Convention Collective Nationale du 1<sup>er</sup> janvier 1984.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité Sociale à hauteur de 65 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre de la garantie «maintien de salaire» l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continu.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle Emploi,...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité Sociale.

Si le participant reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à deux mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de deux mois après la reprise du travail est

---

considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie et la franchise est à nouveau applicable.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale),
- lors de la reprise du travail du salarié,
- au décès du salarié,
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale.

(Avenant n° 2 bis, 6 juill. 2016, étendu)

Les prestations en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

#### **5-2-2**

##### **(Avenant n° 2, 21 déc. 2015, étendu) Garantie Invalidité**

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 39 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité sociale ;
- pour une invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 65% du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la Sécurité Sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité sociale ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité Sociale.

(Avenant n° 2 bis, 6 juill. 2016, étendu)

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

#### **5-2-3**

##### **Revalorisations**

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du Conseil d'Administration d'ISICA Prévoyance.

#### **5-2-4**

##### **(Avenant n° 5, 19 janv. 2021, étendu) - Salaire de référence**

La rémunération à prendre en considération est le salaire brut soumis à cotisations sociales des douze mois précédant l'arrêt y compris les primes. 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

En tout état de cause, la garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler

#### **5-2-5**

##### **(Avenant n° 2, 21 déc. 2015, étendu) Reprise des encours**

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste des rentes éducation et rentes handicap.

Au vu de cette déclaration, et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

— l'indemnisation des salariés en incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Les salariés reconnus invalides par la Sécurité sociale antérieurement à l'adhésion de l'entreprise ne seront pas indemnisés au titre de la garantie invalidité du présent régime de prévoyance.

— les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rente d'éducation et rente handicap en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un autre organisme assureur ;

— l'éventuel différentiel de garantie décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5-2-2, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent. Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 5-4 à 5-7, s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les dispositions ci-dessous sont applicables sous réserve d'une éventuelle surcotisation pour toutes les adhésions ou déclarations intervenant à compter de la date d'effet de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013.

L'organisme assureur procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faite par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail et en invalidité et sur les ayants droit percevant des rentes éducation et handicap. L'organisme assureur évaluera, le cas échéant la nécessité de constituer des provisions et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise après avis et validation de la Commission Paritaire afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance l'organisme assureur indiquera à l'entreprise les modalités d'appel de cette éventuelle surcotisation.

### 5-3

#### Garantie décès/invalidité permanente et totale

##### 5-3-1

##### Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire annuel brut est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % du salaire de référence
Marié, partenaire de PACS, concubin sans personne à charge	120 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	20 % du salaire de référence

##### Double effet

En cas de décès du conjoint simultané ou postérieur au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui versé au décès du salarié.

##### Salaire de référence

Le salaire de référence, pris en compte pour le calcul des garanties, est le salaire brut annuel (tranche A et B) perçu au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail multiplié par quatre, y compris les primes des douze derniers mois. Il est revalorisé sur la base de l'évolution de point de retraite ARRCO dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA Prévoyance.

##### Personne à charge

Sont considérées comme personnes à charge :

— les enfants à charge au sens fiscal et, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, bénéficient également d'une majoration familiale ;

— les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint.

---

## **Concubin - partenaire de pacs**

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin sont assimilés au conjoint dans les conditions définies ci-après.

### **— Le concubin**

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

### **— Le partenaire lié par un PACS**

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

## **Invalidité Permanente et Totale**

Est considéré en situation d'Invalidité Permanente et Totale, le salarié reconnu par la Sécurité sociale, soit comme invalide 3<sup>ème</sup> catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour Incapacité Permanente et Totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'Invalidité Permanente et Totale met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

### **5-3-2 Bénéficiaires**

Le capital Décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale. En cas de décès du salarié, le capital est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié. À défaut de désignation expresse ou en cas de décès du bénéficiaire désigné survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé,
- à défaut, au partenaire de PACS,
- à défaut, au concubin notoire,
- à défaut, aux enfants, vivants ou représentés, du salarié, par parts égales,
- à défaut, aux ascendants du salarié, par parts égales,
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales,
- à défaut, aux autres héritiers du salarié par parts égales.

### **5-3-3 Allocations Obsèques**

En cas de décès du salarié, de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques est versée 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.

### **5-4 (Avenant n° 2, 21 déc. 2015, étendu) Garantie Rente Éducation**

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité permanente et totale, il est versé pour chacun des enfants à charge du salarié au jour de son décès une rente d'éducation dont le montant est calculé comme suit :

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 25 % du salaire brut plafonné à la tranche B ;
- au-delà et jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 25 % du salaire brut plafonné à la tranche B pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal au salaire brut (tranche A et B) perçus au cours des douze derniers mois précédant le décès ou l'invalidité permanente et totale. Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 800 € par mois.

En cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Les définitions de concubin et de partenaires de PACS sont celles retenues pour l'application de l'article 5.3.1 ci-dessus.

Pour l'application de la présente garantie, sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un PACS), qu'ils soient légitimes,

---

naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

— jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sans condition ;

— jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, et sous condition soit :

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

— d'être en apprentissage ;

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

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

— d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont également considérés comme à charge :

— les enfants du salarié à naître et nés viables,

— les enfants recueillis, c'est à dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge, au moment du décès du participant, est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie.

(Avenant n° 2 bis, 6 juill. 2016, étendu)

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

## **5-5**

### **Garantie Rente handicap (OCIRP)**

#### **5-5-1**

##### **Définition**

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

#### **5-5-2**

##### **Montant et service de la rente**

Le montant de la rente versée au bénéficiaire est de 500 € par mois. L'évolution annuelle du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

#### **5-5-3**

##### **Bénéficiaires**

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 2° du Code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

## 5-6

### Revalorisation des rentes éducation et handicap

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP et dans les conditions prévues au règlement propre à cette garantie de cette union.

Les prestations périodiques, versées sous forme de rente (rente éducation et rente handicap) en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

## 5-7

### Garantie Indemnités de départ en retraite

Lorsque le salarié part à la retraite, il lui est versé des indemnités de départ en retraite dans les conditions fixées à l'article 19 de la Convention Collective Nationale.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, s'engagent par ailleurs à garantir le versement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, visées à l'article 40 de ladite convention, et des indemnités de départ en retraite visés à l'article 19 de cette même convention en cotisant à leur charge exclusive sur les bases suivantes :

## Article 6

### Cotisations et assiette de cotisation

Mod. par Avenant n° 9, 18 janv. 2024, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Part Employeur	Part Salarié
Décès / IAD	0,102 % T1-T2	0,068 % T1-T2
Incapacité de travail	0,06 % T1-T2	0,04 % T1-T2
Invalidité	0,06 % T1-T2	0,04 % T1-T2
Rente éducation	0,096 % T1-T2	0,064 % T1-T2
Rente handicap	0,021 % T1-T2	0,009 % T1-T2
Sous Total 1	0,34 % T1-T2	0,22 % T1-T2
Maintien de salaire	0,23 % T1-T2	-
Sous Total 2	0,57 % T1-T2	0,22 % T1-T2
Indemnité de départ à la retraite	0,04 % T1-T2	
Fonds de péréquation	0,04 % T1-T2	
Paritarisme	0,15 % ST	
Total	0,65 % T1-T2 + 0,15 % ST	0,22 % T1-T2

Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ST : salaire total

Le taux de cotisation est examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime.

Le taux de cotisation peut être révisé à tout moment par accord des parties.

---

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité Sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité Sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>ème</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

#### **Article 7** **Organismes assureurs désignés**

*(Article exclu de l'extension par arr. 15 déc. 2014, JO 6 janv. 2015)*

*Les dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009 continueront à produire leurs effets à compter de la date d'effet du présent avenant.*

*Ainsi, les organismes suivants sont désignés comme organismes assureurs du présent régime de prévoyance :*

- ISICA PREVOYANCE, Institution de Prévoyance régie par le Code la Sécurité Sociale, 26 rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, pour l'ensemble des garanties susvisées à l'exception de la garantie rente éducation ;*
- OCIRP, (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la Sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour les garanties rente éducation et rente handicap.*

*ISICA PREVOYANCE étant gestionnaire des garanties par délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.*

*Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les conditions de la mutualisation seront réexaminées dans le cadre de la commission mixte paritaire dans les 5 ans suivant la prise d'effet de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009.*

#### **Article 8** **Adhésion obligatoire des entreprises**

*(Article exclu de l'extension par arr. 15 déc. 2014, JO 6 janv. 2015)*

*Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie du 1<sup>er</sup> janvier 1984 (Brochure n° 3224 au Journal Officiel) ont l'obligation de mettre en œuvre le présent régime de prévoyance, et doivent à cet effet adhérer aux organismes assureurs désignés à l'article 7.*

*En application de l'article L. 932-12 du code de la Sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.*

*Toutefois, les entreprises dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la désignation d'ISICA PREVOYANCE et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs du régime de branche peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies par le présent avenant, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées devront rejoindre les organismes assureurs désignés.*

*Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé.*

#### **Article 9** **Changement d'organisme assureur**

En cas de changement éventuel d'organisme assureur, les salariés bénéficieront, conformément aux articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale :

— du maintien des prestations en cours à leur niveau atteint à la date de résiliation, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme. La revalorisation des indemnités et rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur.

— du maintien des garanties relatives à la couverture du risque décès en faveur des bénéficiaires de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité en cours de service à la date de résiliation. Ce maintien est acquis pendant toute la période de versements de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité au salarié.

La revalorisation des rentes éducation et des rentes handicap en cours de service, lors du changement d'organisme assureur, sera assurée par le nouvel organisme assureur, dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

---

**Article 10**  
**Compte de résultat annuel**

ISICA Prévoyance s'engage à adresser, après la clôture de chaque exercice, aux partenaires sociaux signataires du présent avenant à la convention collective, un compte de résultat annuel dix jours avant la date de la réunion de la Commission paritaire nationale.

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

**Article 11**  
**Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 12**  
**Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires du présent accord, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, l'accord reste en l'état.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue d'un délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

**Article 13**  
**Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 911-3 du Code de la Sécurité sociale.

**Avenant n° 12 du 31 mai 2018**

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018 et les effets cesseront au plus tard le 30 juin 2019 sans formalités préalables]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-fabricants de la Confiserie ;  
Chocolaterie, Biscuiterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
CFE CGC Agro ;  
Fédération des Services CFDT ;  
FNAF CGT.



---

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en Commission Paritaire et ont décidé d'accorder à chaque bénéficiaire du contrat frais de soins de santé, un crédit d'un montant de 50 euros utilisables sur un an. Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter l'avenant n° 15 de la Collective Nationale de Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

### Article 1

Il est instauré un crédit annuel de 50 euros à utiliser pour les actes hors nomenclature suivants (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée) :

- Hypno thérapeute
- Pédicure
- Podologue
- Naturopathe
- Diététicien
- Nutritionniste
- Sophrologue
- Thérapie manuelle

Et/ou

- Pharmacie non remboursée non prescrite sur présentation de facture nominative

### Article 2 Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> Juillet 2018.

Les effets de cet avenant cesseront au plus tard le 30 juin 2019 sans formalités préalables.

### Article 3 Dépôt - extension

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

## Fonds de péréquation Avenant n° 3 du 9 juillet 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro.

## Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation 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 qui leur sont dues.

### Article 1 Objet de l'avenant

Le fonds de péréquation est créé pour assurer à l'employeur le remboursement à hauteur de 20 % des congés pour événements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale ainsi que 50 % des indemnités légales de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

---

## **Article 2**

### **Cotisations**

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut Tranches A + B.

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

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

## **Article 3**

### **Versement des prestations**

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

## **Article 4**

### **Modalités de fonctionnement**

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de trois ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

## **Article 5**

### **Délai de prescription**

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

## **Article 6**

### **Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 7**

### **Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés**

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 cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quels que soient la taille de leur entreprise et l'organisme assureur de cette dernière.

## **Article 8**

### **Dépôt - extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

## **Avenant n° 4 du 19 janvier 2021**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 9 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFE CGC AGRO.

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation 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 qui leur sont dues.

---

## **Article 1**

### **Modification de l'objet de l'avenant**

Le fonds de péréquation a été créé pour assurer à l'employeur le remboursement des congés pour événements familiaux et l'indemnité de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

Cet article modifie la prise en charge à hauteur de 50 % des congés pour événements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale ainsi que 80 % des indemnités légales de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

## **Article 2**

### **Cotisations**

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut Tranches A + B.

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

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

## **Article 3**

### **Versement des prestations**

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

## **Article 4**

### **Modalités de fonctionnement**

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de trois ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

## **Article 5**

### **Délai de prescription**

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

## **Article 6**

### **Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **Article 7**

### **Dépôt - extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

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 cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## **Avenant n° 6 du 21 juin 2021**

[Étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2021]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFE CGC Agro.

---

## Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation 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 qui leur sont dues.

### Article 1 Modification de l'objet de l'avenant

Le fonds de péréquation a été créé pour assurer à l'employeur le remboursement des congés pour évènements familiaux et l'indemnité de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

Cet article modifie la prise en charge à hauteur de 100 % des congés pour évènements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale ainsi que des indemnités légales de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

### Article 2 Cotisations

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut Tranches A + B.

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

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

### Article 3 Versement des prestations

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

### Article 4 Modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de trois ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

### Article 5 Délai de prescription

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

### Article 6 Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> Octobre 2021.

### Article 7 Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

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 cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## Avenant n° 7 du 27 octobre 2021

[Étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation 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 qui leur sont dues.

### **Article 1** **Modification de l'objet de l'avenant**

Le fonds de péréquation a été créé pour assurer à l'employeur le remboursement des congés pour événements familiaux et l'indemnité de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

Cet article modifie le taux de cotisation du fonds de péréquation.

### **Article 2** **Cotisations**

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,04 % du salaire brut Tranche 1 et Tranche 2 (la Tranche 2 étant limité à 4 PASS).

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

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

### **Article 3** **Versement des prestations**

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

### **Article 4** **Modalités de fonctionnement**

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de trois ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

### **Article 5** **Délai de prescription**

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

### **Article 6** **Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> Janvier 2022.

### **Article 7** **Dépôt - extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

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 cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## **Départ à la retraite** **Avenant n° 19 du 15 janvier 2014**

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct. , applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants, de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTAFO ;

CFTCCSFV ;

CFECCG ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 27 nov. 2014, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 5 nov. 2015, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1<sup>er</sup> avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

FTA FO ;

CTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC.

Avenant n° 3, 16 janv. 2019, nonétendu, applicableà compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 9 juill. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 4, 17 nov. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., les dispositions de l'art. 3 sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2020<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires**

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 27 oct. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO.

---

## Préambule

La convention collective nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie 0°3224 a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application, un fonds provisionnant les indemnités de départ en retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'une part, d'uniformiser, pour l'ensemble des salariés de la branche, les modalités de calcul de l'indemnité versée lors du départ volontaire à la retraite ou de la mise à la retraite d'office sur la base de celles applicables au personnel cadre telles qu'elles découlent de l'avenant n° 10 ;
- d'autre part, de comptabiliser l'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette indemnité au niveau des périodes de travail effectif effectuées au sein de l'ensemble des entreprises de la branche et non plus au niveau du dernier employeur uniquement.
- de porter le taux d'appel de cotisation à 0,2 % du salaire total au lieu du taux contractuel de 0,3 % du salaire total.

### Article 1

#### Indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite d'office

(Voir CCN, "Dispositions générales", art.19)

### Article 2

#### Cotisations

Mod. par Avenant n° 5, 27 oct. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

##### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le taux de cotisation contractuel est de 0,08 % du salaire T1-T2. L'assiette de cotisation est modifiée à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2022. Celle-ci passant en T1-T2 (tranche 1 et tranche 2 du salaire, la T2 étant limité à 4 PASS) en lieu et place de TA-TB.

Un taux d'appel de 0,04 % T1-T2 (T2 limitée à 4 PASS) est appliqué à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties.

### Article 3

#### Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Article 4

#### Dépôt - extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La Confédération Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

## Formation professionnelle

### Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

---

## Organisme collecteur : l'OPCAD

### Accord du 21 décembre 1994

[Étendu par arr. 11 oct. 1995, JO 21 oct.]

*Mod. par Avenant n° 1, 13 oct. 1999, étendu par arr. 23 févr. 2000, JO 29 févr.*

*Avenant n° 12, 9 nov. 2004, nonétendu*

*Mod. par Avenant n° 3, 16 juin 2005, étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin, applicable dès le prochain appel de collecte basé sur la masse salariale de 2004, abrogé par Accord 30 oct. 2014 et Accord du 11 oct. 2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018 pour une durée de 2 ans*

#### Article 1

##### Collecte

Pour la collecte des contributions définies à l'article 2 ci-après, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (O.P.C.A.D.), sous réserve de son agrément par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle, en application du décret 94-936 du 28 octobre 1994.

L'O.P.C.A.D. sera, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996, l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles au 29 février 1996.

#### Article 2

##### Contributions

*Mod. par Avenant n° 3, 16 juin 2005, étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin applicable dès le prochain appel de collecte basé sur la masse salariale de 2004, abrogé par Accord 30 oct. 2014 et Accord du 11 oct. 2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018 pour une durée de 2 ans*

Conformément à la Loi du 04 Mai 2004 et dans le but de :

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

Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :

##### **Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus :**

À partir de l'appel de collecte basé sur la masse salariale brute hors apprentis de 2004

- 85 % de 0.90 % de la masse salariale affectés au plan de formation
- 0.50 % de la masse salariale affecté au financement de l'Alternance.

##### **Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés (deux paliers) :**

Dès l'appel de collecte basé sur la masse salariale brute hors apprentis de 2004 :

- 0.25 % de la masse salariale affecté au plan de formation ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 € hors taxe ;
- 0.15 % de la masse salariale affecté au financement de l'Alternance ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 € hors taxe ;

À partir de l'appel de collecte basé sur la masse salariale brute hors apprentis de 2005 :

- 0.40 % de la masse salariale affecté au plan de formation ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 € hors taxe ;
- 0.15 % de la masse salariale affecté au financement de l'Alternance ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 € hors taxe.

#### Article 3

##### Compétence

Le fonds d'assurance formation agréé des salariés de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie demeure com-



---

pétent pour percevoir les cotisations dues jusqu'au 31 décembre 1995, date d'expiration de son agrément, en application de l'article 74 de la loi 93-1313 du 20 décembre 1993.

#### **Article 4** **Champ d'intervention**

Le présent accord intervient sur le territoire national et concerne les entreprises des secteurs de la pâtisserie, glacerie, confiserie, chocolaterie, comme cela est précisément défini au champ d'application annexé.

#### **Article 5** **Dénonciation**

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins six mois avant le terme de l'année civile.

#### **Article 6** **Dépôt**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

### **Annexe**

#### **Champ d'application de l'accord interprofessionnel**

Les entreprises visées par l'accord interprofessionnel sont celles couvertes par les champs d'application des deux conventions collectives nationales suivantes :

##### **I) Convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salons de thé, traiteur**

La présente convention collective règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salons de thé, traiteur ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées qui ressortissent aux rubriques 15.8 D et 15.5 F des nomenclatures d'activités et de produits établies par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (respectivement anciens codes A.P.E. 38.50 et 36.20) et qui répondent aux définitions complémentaires suivantes :

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

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

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective de leur activité principale. Des annexes ou avenants pourront être établis pour certaines catégories ou dans certaines régions.

— est réputé glacier fabricant, l'artisan inscrit au répertoire des métiers, qui réalise lui-même la fabrication des glaces, à partir des matières premières de base, qu'il commercialise sur ou/et hors le lieu de fabrication.

Il peut être également admis qu'un glacier fabricant puisse commercialiser des glaces, sorbets ou crèmes glacées industriels, par exemple, sous réserve que leur représentation, leur étiquetage les distinguent très nettement des fabrications « maison » et qu'ils ne constituent qu'une petite partie du volume de vente.

##### **II) Convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, des détaillants et détaillants-fabricants**

Sont comprises dans le champ d'application de la convention, les entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la confiserie, activité visée au n° 52.2 G de la nomenclature (ancien code A.P.E. 62.46), cette activité pouvant être associée :

— au commerce de produits annexes tels que : glaces, sorbets, chocolateries, biscuiteries ;

— à la fabrication de produits vendus dans leurs magasins.

---

## Avenant n° 4 du 16 juin 2005

[Étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin]

*(Abrogé et remplacé par Accord du 30 oct. 2014 et Accord du 11 octobre 2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018 pour une durée de 2 ans)*

### Article 1er

Les partenaires sociaux décident d'annexer la rédaction nouvelle suivante à l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994.

### Article 2

Afin d'assurer un meilleur accès aux formations entrant dans le cadre du Plan de formation pour l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la présente Convention, les Organisations signataires conviennent de mutualiser, en cas de besoin, les contributions perçues au titre du plan de formation auprès des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, tout en assurant un suivi distinct de l'emploi des fonds.

### Article 3

Le présent avenant étend le caractère de mutualisation aux avances de trésorerie effectuées antérieurement sur le Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus.

### Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et en tout état de cause, pour la durée d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994.

À tout moment, les parties signataires pourront apporter modification tendant à améliorer l'application de cet avenant pour les salariés et les entreprises.

### Article 5

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

## Organisme collecteur : OPCALIM

## Accord du 20 juillet 2011

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la sixième partie du code du travail, le titre III de son livre III, notamment les articles L. 6332-1 et R. 6332-4,

Vu la convention collective nationale des entreprises de Confiserie-Chocolaterie-Biscuiterie - Détaillants et Détaillants Fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984, ses articles et les avenants relatifs à la formation professionnelle,

Vu la délibération paritaire en date du 15 juin 2011 qui a retenu un nouvel organisme collecteur paritaire en cours de constitution pour accompagner l'ensemble des actions de formations des salariés de la branche,

Considérant que la mise en œuvre de cette délibération est subordonnée à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord,

En conséquence les parties signataires conviennent de ce qui suit.

### Article 1

**Désignation de l'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions, au titre de la formation**

---

### **continue de la branche**

Les partenaires sociaux désignent l'Organisme Paritaire Collecteur agréé Interbranches des secteurs des Industries Alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé «OPCALIM», en cours d'agrément conformément aux articles L. 6332-1 et suivants du Code du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 2**

#### **Champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme collecteur**

Le champ d'intervention géographique de l'organisme collecteur s'entend des départements métropolitains et des DOM.

Le champ d'intervention professionnel de l'organisme collecteur Interbranche s'entend, pour ce qui concerne la convention collective nationale de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie Détaillants et Détaillants fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984, des entreprises relevant du champ d'application (modifié en dernier lieu par avenant N° 13 du 18 juin 2008) défini à l'article 1 des clauses générales.

### **Article 3**

#### **Cadre juridique**

En conséquence du présent accord, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les clauses, avenants et accords de la convention collective qui se réfèrent à un organisme collecteur paritaire autre que celui désigné à l'article 1.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords suivants :

— Convention du 1<sup>er</sup> octobre 1987 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des entreprises artisanales des secteurs de la pâtisserie, de la glacerie et de la confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants et détaillants fabricants.

Les niveaux de contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective restent ceux prévus dans les accords de la branche tels qu'ils existaient à la date de signature du présent accord.

Le présent accord a un caractère impératif.

### **Article 4**

#### **Durée - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

### **Article 5**

#### **Dépôt**

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail.

### **Financement de l'apprentissage**

#### ***Accord paritaire du 12 septembre 1996 relatif à l'affectation des versements prévus par la loi du 4 août 1995***

[Nonétendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs annexes FO ;*

*Fédération nationale CFTC des travailleurs de l'alimentaire et des prestations de service CFTC ;*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF-CGT.*

---

## Article 1

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

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et de leur faciliter l'acquisition des connaissances nécessaires pour obtenir une qualification, une part du montant des fonds devant être versés à l'AGEFAL, au titre de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, est affectée au CFA désigné ci-après à hauteur de 25.899 francs.

## Article 2

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

Est estimé comme destinataire des fonds visés à l'article 1 en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, l'École de Paris des Métiers de la Table dont le siège est : 17, rue Jacques Ibert, 75017 Paris, à hauteur de 25.899 francs, qui s'engage à justifier l'affectation des fonds auprès de l'OPCAD.

## Article 3

### *Conditions d'attribution des fonds*

Les fonds visés à l'article 1 sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la Convention Collective Nationale de la Confiserie-Chocolaterie-Biscuiterie-Détaillants Fabricants.

## Article 4

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

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

## **Statuts de l'association Fonds d'Action de Formation des salariés de la pâtisserie, confiserie, glacerie (FAF-SPCG)**

### ***Accord du 23 juin 1995***

[Complété par avenant n° 1 du 3 septembre 1996, non étendu]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale de la pâtisserie-confiserie-chocolaterie-glacerie de France ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire - Confédération française démocratique du travail (FGA - CFDT) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes - Force ouvrière (FGTA - FO) ;

Fédération des industries et productions agroalimentaires des cuirs, des commerces et des services - Confédération française de l'encadrement (CFE - CGC) ;

Confédération générale du travail - Fédération nationale agroalimentaire et forestière (CGT - FNAF) ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire et des prestations de services (FNSASPS).

## Article 1

### ***Dénomination***

La dénomination de l'association est :

Fonds d'Actions de Formation des salariés de la Pâtisserie, Confiserie, Glacerie

FAF - SPCG.

## Article 2

### ***Objet***

L'association a notamment pour objet de :

- satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés des professions de la pâtisserie - confiserie - chocolaterie - glacerie - salons de thé - traiteur, de la glacerie et de la confiserie - chocolaterie - biscuiterie, en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;

- 
- diffuser, auprès des salariés et de leurs employeurs, les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
  - favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels ;
  - mettre en application, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes ;
  - par délégation de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Alimentation en détail (OPCAD) agréé par arrêté ministériel du 22 mars 1995 publié au JO du 31 mars 1995 (page 5156) agissant dans le cadre de l'article 5 de l'accord paritaire du 21 décembre 1994 :
    - organiser, auprès des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, la collecte des fonds visés à l'article 3 de l'accord paritaire du 21 décembre 1994, aux taux précisés dans les avenants aux conventions collectives énumérées à l'article 2 de l'accord paritaire du 21 décembre 1994 portant création de l'OPCAD ;
    - instruire et agréer les dossiers de demande de prise en charge au titre de l'apprentissage, de la formation en alternance et de la formation continue ;
    - effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
    - assurer la préparation des documents qui permettront au Conseil d'Administration de l'OPCAD d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
    - réaliser l'information des entreprises et des salariés sur les conditions de financement des formations ;
    - décider de l'affectation des sommes légales et conventionnelles collectées admises en exonération de la taxe d'apprentissage ;
  - sélectionner, au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, les actions de formation professionnelle susceptibles de les intéresser ;
  - et assurer le contrôle de la bonne exécution et le suivi des actions de formation professionnelle qu'elle finance par délégation.

### **Article 3** **Durée**

La durée de l'association est illimitée. Toutefois, elle peut être dissoute à l'initiative des représentants des organisations d'employeurs ou des représentants des organisations de salariés signataires.

### **Article 4** **Siège**

Son siège est fixé au 4, rue de Hanovre, 75002 Paris. Tél. : 01.47.42.41.37. Il peut être transféré en tout autre endroit par décision du Conseil d'Administration.

### **Article 5** **Composition**

L'association se compose des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires.

### **Article 6** **Ressources de l'association**

(Complété par avenant n° 1 du 3 septembre 1996)

Les ressources de l'association sont composées :

- des contributions collectées auprès des entreprises, pour le compte de l'OPCAD en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles ;
- des subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Afin d'assurer un meilleur accès des salariés aux formations entrant dans le cadre du plan de formation, les organisations signataires conviennent de mutualiser, en cas de besoin, les contributions perçues au titre du plan de formation auprès des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, tout en assurant un suivi distinct de l'emploi des fonds.

### **Article 7** **Assemblée générale**

Le Conseil d'Administration se réunit en assemblée générale dans les formes et conditions suivantes :

---

*1 - En assemblée générale ordinaire annuelle, convoquée 15 jours au moins à l'avance par le Président. Les modalités (date, lieu, ordre du jour) sont fixées par le Conseil d'Administration.*

*Cette assemblée approuve les rapports moral et financier et adopte le règlement intérieur proposé par le Conseil d'Administration.*

*Les décisions de l'assemblée générale ordinaire se prennent à la majorité des organisations membres présentes.*

*2 - En assemblée générale extraordinaire si l'ordre du jour comporte l'adoption de modifications des statuts de l'association ou sa dissolution.*

*L'assemblée générale extraordinaire est convoquée suivant les mêmes modalités que l'assemblée générale ordinaire au moins un mois à l'avance par le Président et le Vice-Président.*

*Ses décisions ne peuvent être prises qu'à la majorité des 2/3 des organisations membres présentes.*

## **Article 8** **Conseil d'administration**

*L'association est gérée directement par son Conseil d'Administration dont les membres sont désignés par l'assemblée générale, sur proposition des organisations signataires des présents statuts en nombre égal de représentants titulaires pour le collège des salariés et le collège des employeurs ainsi qu'il suit :*

*- Collège des salariés :*

*Les organisations syndicales représentatives de salariés désignent chacune un membre titulaire et un membre suppléant ;*

*- Collège des employeurs :*

*Les organisations d'employeurs désignent un nombre de membres égal au nombre total des représentants du collège des salariés.*

*- Fonctionnement :*

*Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'association et, notamment, pour prendre tout engagement et faire ou autoriser tout acte relatif à la vie civile, à son objet et à son fonctionnement.*

*Les membres du Conseil d'Administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.*

*Le Conseil d'Administration se réunit au moins une fois par semestre. Il est convoqué par son Président ou à la demande de trois organisations signataires des présents statuts.*

*La présence effective de trois membres au moins de chaque collège au sein du Conseil d'Administration est nécessaire pour la validité des délibérations, les décisions étant prises à la majorité simple des membres présents.*

*Les membres du Conseil d'Administration ne peuvent se faire représenter que par leur suppléant.*

*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 d'Administration 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 leurs représentants à la séance.*

## **Article 9** **Bureau de l'association**

*Le Conseil d'Administration élit en son sein, pour une durée de deux ans, un bureau composé :*

*d'un Président,*

*d'un Vice-Président,*

*d'un Trésorier,*

*d'un Secrétaire,*

*et de deux Membres.*

*Ces fonctions sont assurées alternativement par les représentants de l'un et de l'autre des collèges entre d'une part, celles de Président, de Secrétaire et d'un Membre, et d'autre part, celles de Vice-Président, de Trésorier et d'un Membre.*

*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 ou du Vice-Président.*

---

*Le bureau est responsable du fonctionnement, de l'organisation administrative de l'association et du contrôle des opérations comptables en exécution des orientations du Conseil d'Administration.*

#### **Article 10** **Règlement intérieur**

*Le Conseil d'Administration arrête le texte d'un règlement intérieur, qui détermine les modalités d'application des présents statuts.*

#### **Article 11** **Dissolution**

*En cas de dissolution, l'actif net, s'il y a lieu est distribué conformément aux textes en vigueur.  
Les contributions collectées pour le compte de l'OPCAD sont reversées sans délai à cet organisme.*

#### **Article 12** **Formalités**

*Le Président et le Vice-Président, au nom du Conseil d'Administration, sont chargés de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication prévues par la législation en vigueur.*

*Tout pouvoir est donné au porteur des présentes à effet d'effectuer ces formalités.*

*Fait en autant d'originaux que de parties intéressées, plus un original pour l'association et deux destinés au dépôt légal.*

### **Formation professionnelle** **Avenant n° 11 du 9 novembre 2004**

[Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.]

*(Abrogé et remplacé par Accord du 30 oct. 2014 et Accord du 11 octobre 2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018 pour une durée de 2 ans)*

#### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle de la Confiserie, Chocolaterie et Biscuiterie (Détaillants et Détaillants-Fabricants) n°3224, les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

#### **Article 1** **Contrat de professionnalisation**

Bénéficiaires : le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus désirant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus pour acquérir une qualification reconnue en vue de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective 3224.

Durée du contrat : l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment les diplômes de l'Éducation Nationale, les titres du Ministère du Travail, les Brevets Techniques de Métiers, ainsi que les CQP validés par la branche.

Nature des qualifications : la formation dispensée aux bénéficiaires intègre toutes les évolutions techniques, technologiques, informatiques ou commerciales de la profession.

Durée de la formation : l'employeur s'engage à faire assurer dans un organisme de formation des actions d'accompagnement externe et de formation d'une durée comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 h), et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Rémunération : Les salariés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

— 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans

---

— 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

— 100 % du SMIC pour les bénéficiaires de plus de 26 ans

Ces taux sont augmentés de 10 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme de même niveau, soit :

— 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans

— 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

— 110 % du SMIC pour les bénéficiaires de plus de 26 ans

## **Article 2**

### **Périodes de professionnalisation**

Bénéficiaires : les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée visés par l'article L. 982-1 du Code du Travail, à la condition que leur qualification soit insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Objectifs des actions de formation : outre les formations visées par l'article L. 900-3 du Code du Travail, la période de professionnalisation a pour objet de permettre l'adaptation des bénéficiaires aux nouvelles techniques, aux nouvelles technologies et aux pratiques commerciales et informatiques de la profession.

## **Article 3**

### **Droit individuel à la formation**

Durée : Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée à temps plein disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du Code du Travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 22 heures sur cinq ans et 23 heures la sixième année. Le cumul des droits est ouvert sur cette période de six 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 133 heures.

Pour les salariés à temps partiel travaillant de 1 à 21 heures par semaine, la durée de formation acquise est calculée prorata temporis. Ceux dont le temps de travail est supérieur à 21 heures par semaine bénéficient du même nombre d'heures que les contrats de travail à temps plein ( $5 \times 22 \text{ h} + 22 \text{ h}$ )

Mise en œuvre du droit individuel à la formation pendant l'exécution du contrat de travail : le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, pendant le temps de travail en basse saison. Il peut s'exercer en dehors du temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

## **Article 4**

### **Application du présent avenant**

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire complèteraient ou modifieraient la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Cet accord ne peut être dérogé dans l'entreprise, sauf clauses plus favorables.

## **Article 5**

### **Extension**

Après les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail, les parties signataire demandent l'extension du présent accord du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

## **Certificat de qualification professionnelle «gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie confiserie»**

### **Avenant n° 1 du 28 juin 2006**

[Étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.]

## **Article 1**

Les parties signataires décident de créer un Certificat de Qualification Professionnelle intitulé : «Certificat de Qualification Professionnelle gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, en chocolaterie-confiserie».

Cette qualification doit permettre en priorité, à terme, la reprise d'entreprise par des nouveaux entrants ou des salariés actuels du secteur.

## **Article 2**

### **Description du poste**

Le candidat est capable, à l'issue de la formation, de réaliser et/ou coordonner des tâches dans les secteurs produc-



tion, vente gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit. L'engagement dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNEFP

Lieu : Dans un espace de production et de vente spécialisés aux spécificités de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

Mission principale : Le candidat est capable progressivement (en savoir-faire et savoir-faire faire) de réaliser puis de coordonner des tâches dans les secteurs production, vente et gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

Liaison hiérarchique : Le candidat peut être amené à coordonner les tâches d'un ou plusieurs salariés.

Positionnement dans la grille des classifications de la Convention Collective

Durée maximale des actions :

- Évaluation préalable : 7 heures
- Formation en centre : 630 heures
- Formation en entreprise : 1610 heures
- Certification : 7 heures

### Article 3

Le programme de formation du Certificat de Qualification Professionnelle gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie confiserie et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir la reconnaissance de qualification, figurant en annexes du présent accord.

### Article 4

Le titulaire de cette reconnaissance de qualification professionnelle «gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, en chocolaterie-confiserie» s'inscrit dans la classification Cadre, catégorie 1, coefficient 350, de la Convention Collective Nationale de la Chocolaterie, Confiserie, Biscuiterie.

### Article 5

Un suivi et un bilan annuels sont systématiquement effectués et soumis à la CPNEFP de la branche chocolaterie confiserie biscuiterie.

## Annexes Techniques

### Annexe 1 : Référentiel et Activités

- **Palier A : 4 mois dont 160 h en formation**
  - Compétences professionnelles techniques de base
- **Palier B : 8 mois dont 135 h en formation**
  - Spécialisation / Approfondissement
- **Palier C : 4 mois dont 140 h en formation**
  - Compétences de gestion

Les différents publics concernés et les cursus de formation

Les publics	Les paliers de formation
Population avec expérience professionnelle (hors domaine concerné) (responsable d'entreprise, connaissances de base en gestion, management, etc...)	Palier A + palier B
Salariés de la filière niveau IV minimum ou expérience professionnelle à repérer	Palier C
Salariés de la filière (ou filière voisine) niveau V minimum ou expérience professionnelle à définir	Palier B + palier C
Salariés autres secteurs d'activité Professionnelle (sans expérience en gestion, Management, etc...)	Palier A + palier B + palier C

## Annexe 2 : Référentiel de Certification

### Annexe 1 - Référentiels et Activités

#### Certificat de Qualification Professionnelle - Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en Chocolaterie Confiserie

Palier A : 4 mois dont 160 heures en formation - Compétences professionnelles techniques de base

Organisation de la formation Exprimé en savoir-faire et savoir-faire faire

Palier A : 4 Mois durée : 160 heures en centre de formation

Objectif général : S'approprier des techniques élémentaires en pâtisserie chocolaterie, confiserie, glacerie

Appliquer et/ou faire appliquer, respecter les normes et règles d'hygiène et de sécurité exigées dans les fabrications et l'environnement professionnel.

Être capable de...	Connaissances technologiques
<ul style="list-style-type: none"><li>- Se familiariser avec le laboratoire</li><li>- Identifier et s'adapter au petit et gros matériel</li><li>- Identifier et connaître les produits</li><li>- Réceptionner et stocker les produits</li><li>- Préparer et maintenir en état le poste de travail</li><li>- Entretenir le matériel en état d'utilisation</li><li>- Assurer régulièrement une production quotidienne de l'entreprise</li></ul>	<p>Technologie matières premières, produits et matériels</p> <p>Appliquer les instructions d'utilisation du matériel</p> <p>- Lire et comprendre une étiquette et un bon de livraison</p> <p>Connaître les origines, les saisons, les propriétés et interactions des matières premières et des produits annexes</p> <p>Connaître les différents stockages des produits et matières premières</p>
<p>Hygiène et sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Appliquer la marche en avant</li><li>- Appliquer les règles de sécurité de l'entreprise</li><li>- Appliquer les règles d'hygiène corporelle et vestimentaire</li><li>- Appliquer les Guides de Bonnes Pratiques d'Hygiène adaptés aux professions</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Connaître et appliquer les règles de sécurité et d'hygiène</li><li>- Connaître les 1<sup>ers</sup> gestes de secours</li><li>- Connaître les applications des produits d'entretien</li><li>- Connaître les règles de la chaîne du froid</li><li>- Connaître la réglementation sur la gestion des déchets</li></ul>
<p>Gestion et organisation du travail spécifique «sucre»</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Prendre connaissance et respecter les besoins spécifiques du planning de l'entreprise</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Établir un bon d'économat en fonction des besoins</li><li>- Calculer les principaux soldes intermédiaires de gestion pratiqués dans la profession</li><li>- Établir des prix de vente</li><li>- Savoir sélectionner ou utiliser des matières premières pour obtenir une qualité choisie par l'entreprise</li><li>- Éviter le gaspillage</li><li>- Planifier et organiser son travail</li></ul>
<p>Fabrications de pâtisserie</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Réaliser et cuire des pâtes de base : à choux, génoises, sucrées,</li><li>- Réaliser et cuire des crèmes de base : crème anglaise, crème pâtissière, ganache</li><li>- Réaliser et cuire des fonds de biscuits de base : biscuit cuillère,</li><li>- Réaliser et cuire une meringue</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Connaître les règles de cuisson</li><li>- Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des pâtes, des crèmes, des appareils</li><li>- Connaître les règles de stockage, d'étiquetage adaptées aux fabrications et à la vente</li></ul>

Être capable de...	Connaissances technologiques
- Réaliser et cuire les biscuits secs : tuiles, cigarettes,	
<p>Fabrications de chocolaterie</p> <p>- Mettre au point manuellement et/ou mécaniquement le chocolat de couverture et le maintenir en état de bonne utilisation</p> <p>- Réaliser manuellement un moulage</p> <p>- Réaliser les intérieurs : pralinés, ganaches,</p> <p>- Maîtriser l'enrobage manuel et/ou mécanique</p>	<p>- Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des produits de chocolaterie et de confiserie</p> <p>- Connaître les méthodes de cristallisation des chocolats de couverture</p> <p>- Connaître les règles de stockage et d'étiquetage adaptées aux fabrications</p>
<p>Fabrications de confiserie</p> <p>- Réaliser des nougatines, sucres cuits</p>	<p>- Adapter les modes de traitement des produits</p> <p>- Connaître les méthodes de cuisson</p>
<p>Fabrications de glacerie</p> <p>- Réaliser manuellement et/ou mécaniquement un mix (glaces aux oeufs, crèmes glacées, sorbets...)</p> <p>- Réaliser des sauces et coulis</p> <p>- Maîtriser une maturation</p> <p>- Turbiner, conditionner, mouler, démouler.</p> <p>- Stocker</p> <p>- Utiliser les additifs : stabilisateurs, arômes, émulsifiants...</p>	<p>- Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des produits de glacerie</p> <p>- Construire, équilibrer et apprécier les tables analytiques</p> <p>- Connaître les règles et les nécessités de la maturation.</p> <p>- Adapter les conditions de turbinage en fonction des matériels</p> <p>- Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage</p>

Évaluation palier A : Durée 6 heures

Évaluation pratique : seront évaluées les compétences en matière de pâtes, chocolat, glace, d'hygiène et organisation du travail ; à titre d'exemple :

- Réaliser une fabrication commercialisable à partir d'1/4 de litre de pâte à choux
- Réaliser une tarte chocolat avec un fond de pâte sucrée, pour 6 personnes, décorée avec éléments chocolat
- Réaliser un vacherin glacé au sorbet fruit rouge, pour 6 personnes
- Réaliser le nettoyage du poste de travail et du laboratoire conformément à la législation
- Établir par écrit la planification du travail pour la réalisation des 3 fabrications

Évaluation théorique : seront évaluées les compétences en hygiène et sécurité, cristallisation, mix de glace et vocabulaire professionnel

- À partir des guides de bonnes pratiques remis, complétez les espaces vides
- Mettre en relation une liste de termes techniques avec une liste de fabrications des 3 professions
- Dessiner les courbes de cristallisation du chocolat de couverture et les commenter
- Décrire et commenter le procédé de fabrication d'un mix à glace

Entretien d'évaluation : en présence du formateur, du tuteur afin d'évaluer avec le formé son parcours de formation au vu du projet professionnel

Les évaluateurs : le formateur, le tuteur, et la personne ayant participé à l'entretien d'orientation professionnelle en amont de la formation.

### **Certificat de Qualification Professionnelle - Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en Chocolaterie Confiserie**

Palier B : 8 mois dont 315 heures en formation - Spécialisation/Approfondissement

Palier B : durée 8 Mois - une spécialisation - dont 315 heures en centre de formation

Objectif général : Acquérir des compétences professionnelles spécifiques à chaque spécialité

## Spécialisation : Chocolaterie confiserie

Être capable de ... sans assistance	Connaissances technologiques
<p style="text-align: center;">Chocolaterie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser les masses de base : pralinés, ganaches, pâtes d'amandes, gianduja</li> <li>- Abaisser, détailler à l'emporte-pièce, cadrer, chabionner, détailler à la guitare, dresser les masses <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tremper ou enrober</li> </ul> </li> <li>- Réaliser des moulages en creux, les moulages à garnir, les tablettes et bouchées etc. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser les différentes techniques de pulvérisation</li> <li>- Réaliser des montages commercialisables</li> <li>- Réaliser les caramels, les fondants...</li> </ul> </li> <li>- Adapter les productions aux saisons et aux fêtes ; et les planifier</li> </ul> <p style="text-align: center;">Confiserie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser la fabrication des pâtes de fruits, nougates</li> <li>- Réaliser les pâtes aérées (guimauves, nougats etc.)</li> <li>- Réaliser des sucres cuits simples (sucres d'orge, pastilles etc.)</li> <li>- Connaître le glaçage des marrons, le candi, l'utilisation de l'amidon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations</li> <li>- Connaître l'utilité et l'utilisation des anti cristallisants</li> <li>- Connaître les différents types de cuissons des sucres <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les états de cuissons des sucres</li> </ul> </li> <li>- Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits</li> <li>- Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage</li> </ul>

## Spécialisation : Glacerie

Être capable de ... sans assistance	Connaissances technologiques
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Établir une table analytique, d'un mix de glaces, crèmes glacées ou sorbets, équilibrée</li> <li>- Réaliser un parfait glacé, une mousse glacée, soufflé glacé <ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser une glace ou sorbet à l'alcool et granité</li> </ul> </li> <li>- Réaliser un vacherin glacé</li> <li>- Monter une bombe glacée : chemiser, garnir, démouler</li> <li>- Monter un entremets glacé, décorer, glacer et/ou napper</li> <li>- Mouler, démouler des formes variées en glace ou sorbet</li> <li>- Réaliser des fruits givrés (ananas, citrons, oranges...) à partir de fruits frais <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un assortiment de petits fours glacés</li> <li>- Réaliser une omelette norvégienne</li> <li>- Réaliser, mouler un nougat glacé</li> </ul> </li> <li>- Confectionner différentes coupes glacées élaborées</li> <li>- Réaliser un socle ou présentoir en glace hydrique <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fabriquer des comets gaufrés, tulipes etc.</li> </ul> </li> <li>- Adapter les productions aux saisons et aux fêtes ; et les planifier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer le code des pratiques loyales des glaces alimentaires <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les rôles et fonctions de chaque additif</li> </ul> </li> <li>- Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériels de stockage (fabrication, présentation)</li> <li>- Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations</li> <li>- Connaître l'utilité et l'utilisation des anti-cristallisants</li> <li>- Connaître les différents types de cuissons des sucres <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les états de cuissons des sucres</li> </ul> </li> <li>- Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage</li> </ul>

## Spécialisation : Pâtisserie

Être capable de ... sans assistance	Connaissances technologiques
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser et cuire des pâtes de base : à choux, cakes, dacquois, génoises, petits fours, sablés, sucrées, levées, feuilletées</li> <li>- Réaliser et cuire des crèmes de base : crème anglaise, Crème au beurre crème fouettée, crème pâtissière, ganache, pâte à bombe</li> <li>- Réaliser et cuire des fonds de biscuits de base : biscuit cuillère, biscuit joconde, biscuit amandes</li> <li>- Réaliser et cuire une meringue des appareils meringués : meringue française, meringue italienne, meringue suisse</li> <li>- Réaliser et cuire les biscuits secs : tuiles, cigarettes, bâtons de maréchaux, fours amandes, macarons</li> <li>- Concevoir, réaliser et présenter un plateau commercialisable de 60 pièces à base de pâte à choux, en 4 variétés différentes, pour un buffet</li> <li>- Concevoir, réaliser simultanément et présenter un assortiment (6 variétés) de 30 pièces de viennoiserie</li> <li>- Concevoir, réaliser simultanément et présenter un choix de 6 fabrications différentes (de 5 personnes chacune) dont 2 tartes, l'ensemble à base de pâtes et crèmes variées</li> <li>- Concevoir, réaliser simultanément, décorer et présenter 4 entremets de 6 personnes à base de 4 compositions différentes</li> <li>- Concevoir, réaliser simultanément et présenter un plateau de 750 gr. de petits fours secs de 3 sortes différentes</li> <li>- Adapter les productions aux saisons et aux fêtes et les planifier</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Pâtisserie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les règles de pétrissage, de fermentation, montage, dressage, assemblage, cuisson, décoration</li> <li>- Appliquer les règles d'hygiène en fabrication et conservation de toutes les crèmes</li> <li>- Respecter les lois des mélanges et des équilibres</li> <li>- Adapter les fabrications aux commandes</li> <li>- Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage (vente et fabrication)</li> </ul> <p style="text-align: center;">Chocolaterie/confiserie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations</li> <li>- Connaître l'utilité et l'utilisation des anti cristallisants</li> <li>- Connaître les différents types de cuissons des sucres</li> <li>- Connaître les états de cuissons des sucres</li> <li>- Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits</li> <li>- Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage (vente et fabrication)</li> </ul> <p style="text-align: center;">Glacerie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer le code des pratiques loyales des glaces alimentaires</li> <li>- Identifier les rôles et fonctions de chaque additif</li> <li>- Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériels de stockage (fabrication, présentation)</li> <li>- Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations</li> <li>- Connaître l'utilité et l'utilisation des anti-cristallisants</li> <li>- Connaître les différents types de cuissons des sucres</li> <li>- Connaître les états de cuissons des sucres</li> <li>- Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage</li> </ul>

### Évaluation des techniques métiers

#### Évaluation du palier B

— L'évaluation englobe les acquis du palier A et B

— Les évaluateurs : Les jurés seront désignés, en nombre et qualité, par les représentants de la branche professionnelle

— Il sera mis en place un carnet de liaison répertoriant les compétences acquises ou non et concernant les paliers A, B et C.

Ce document est rempli par l'intéressé lui-même afin qu'il se situe dans son parcours de formation.

I. Évaluation pratique : 8 heures, basée sur le thème d'une fête annuelle ; réalisation et présentation sur buffet

### Spécialisation pâtisserie :

- À partir de votre feuilletage, avec 500 g. de farine de base, concevoir et réaliser et présenter un assortiment de 40 feuilletés salés apéritif en 5 sortes de 8 de chaque sorte ; initiative libre
- À partir de biscuit joconde nature y compris ceinture de votre choix, créer, monter en cercle 4 gâteaux de 6 composition garniture et finitions différentes thème «fête des mères» une écriture obligatoire.
- À partir de 400 g. de praliné fourni réaliser détailler vos intérieurs à tremper forme libre
- À partir d'une couverture fournie et fondue, tremper à la fourchette et présenter les bonbons sur un support chocolat simple
- À partir de 10 jaunes d'œufs réaliser un parfait glacé vanille ou café (6 personnes) ;

Présenter accompagné d'une sorte de petits fours secs de votre choix.

### Spécialisation chocolaterie, confiserie :

- À partir de couvertures fournies et fondues, réaliser :
  - 600 g. de bonbons moulés, garnis ganache tendre ;
  - 600 g. de bonbons pralinés dont la base sera fournie (forme libre), trempés à la fourchette ;
  - un montage commercialisable dont le thème sera fourni d'un poids maximum de 300 g. sans pulvérisation ;
  - environ 800 G. de pâte de fruits à base de pulpe fournie ; terminer la réalisation prête à la vente ;
- Réaliser une feuille de génoise à partir de 6 œufs qui vous servira à monter un entremets en cercle de 6 à 8 personnes garni d'une ganache au parfum de votre choix ; glaçage à base de chocolat et décoré avec éventails chocolat
- À partir de 400 g. de pulpe de fruits, réaliser un sorbet (fruits fournis) ; monter et présenter une omelette norvégienne de 6 personnes

### Spécialisation glacerie

- Réaliser deux sorbets et deux glaces pour,
  - \* Monter un entremets glacé de 6 personnes et 4 individuels
  - \* Monter une bombe glacée, 6 personnes
  - \* Réaliser 4 sortes de mignardises pour 6 personnes en tout, dont 2 sortes seront finies avec une ganache
- Réaliser un socle de glace vive pour présenter la bombe, l'entremets et les mignardises
- Réaliser le biscuit cuillère nécessaire aux réalisations précédentes
- Réaliser des décors à base de chocolat brillant à l'aide de couverture fournie et fondue

### II. Évaluation technologique : durée 4 heures

- Proposer au jury le plan idéal d'implantation d'un laboratoire du métier concernant votre projet
- Énoncer 3 règles primordiales de stockages qui vous semblent essentielles
- Rédiger deux exemples d'étiquettes de produits prêts à la vente, concernant votre projet
- Rédiger le bon d'économat et l'organigramme des tâches de l'épreuve pratique
- Planifier les tâches annuelles (achat, fabrication, vente...) de votre future entreprise en fonction des saisons et fêtes

## Certificat de Qualification Professionnelle - Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en Chocolaterie Confiserie

Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation - Compétences de gestion

Compétences opérationnelles

### Acquisition de l'entreprise

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Évaluer la valeur d'un fonds de commerce existant ou à créer :	• Appliquer la méthodologie d'analyse :	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer les conditions d'exploitation : nature du bail, état des locaux et des installations, potentiel d'exploitation (surfaces, ...), travaux à envisager, conformité aux règles sanitaires et commerciales en vigueur, état et valeur des stocks ...</li> <li>• Évaluer l'environnement macro et micro économique</li> <li>• Interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier les obligations réglementaires en vigueur analyser les conditions du bail et de ses avenants éventuels</li> <li>- conduire une évaluation globale (nature, coût et délais)</li> <li>- construire son cahier des charges</li> <li>- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires</li> <li>- discerner les éléments clefs permettant de prendre la décision</li> <li>• Estimer le poids économique de la zone de chalandise : identifier le profil de la clientèle (âge, Catégories Sociaux Professionnelles (CSP), saisonnalité, ...) identifier la concurrence identifier les fournisseurs estimer les évolutions de la zone (urbanisme, ...) et de la demande</li> <li>• Analyser les derniers bilans : ratios d'équilibre ratio des amortissements par rapport aux immobilisations</li> <li>• Analyser le compte d'exploitation : - charges sociales - charges financières</li> </ul>	<p>Prendre en compte les spécificités métier</p> <p>Prendre en compte les ratios spécifiques au métier</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer le passif social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- charges d'exploitation</li> <li>- rentabilité par rapport au CA</li> <li>- dotations aux amortissements</li> <li>• Déterminer les conditions de reprise du personnel</li> <li>• Évaluer les compétences du personnel</li> </ul>	<p>Prendre en compte les spécificités du métier</p>
<p>Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les organisations professionnelles et interprofessionnelles, leurs rôles et leurs services : - dialogue social et convention collective - gestion - conseil et protection juridique et sociale - formation - information et communication</li> </ul>	<p>À développer par organisation professionnelle</p> <p>Prendre en compte les spécificités du métier</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité, ...)</li> </ul>	
Choisir le cadre juridique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les différentes formes juridiques existantes</li> <li>• Identifier les avantages et inconvénients</li> <li>• Arrêter le choix de la forme juridique en fonction du projet</li> </ul>	
Établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir un plan d'action et un planning de réalisation               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les besoins en personnel</li> <li>• Identifier les tâches</li> </ul> </li> </ul> <p>Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification requis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste</li> <li>• Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- salaires et charges (salariés et non-salariés)                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- charges et produits financiers</li> <li>- charges et produits d'exploitation</li> <li>- dotations aux amortissements</li> <li>- charges et produits exceptionnels</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>Prendre en compte les spécificités du métier</p> <p>Se référer à la convention collective</p>
Établir un plan de trésorerie mensuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire un plan de trésorerie</li> <li>• Planifier les charges et les produits</li> </ul>	
Établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer et chiffrer les besoins :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- en investissement</li> <li>- en fonctionnement (trésorerie, ...)</li> </ul> </li> <li>• Déterminer et chiffrer les apports nécessaires</li> <li>• Déterminer et chiffrer les apports personnels               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les aides éventuelles</li> </ul> </li> <li>• Déterminer et chiffrer les besoins de financement</li> <li>• Identifier les sources de financement (crédit vendeur, ...)</li> </ul>	
Choisir sa banque et négocier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et comparer les coûts des différents services bancaires</li> <li>• Comparer la réactivité des différentes banques</li> <li>• Décoder les abréviations bancaires</li> <li>• Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur la trésorerie et le compte d'exploitation</li> </ul>	



	Identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque, ...)	
Négocier l'acquisition ou la reprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant, ...)</li> </ul>	
Réaliser les formalités administratives	Identifier les obligations (nature, délai, périodicité) et déclarations	

### Achat et approvisionnement en matières premières et produits

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Définir les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché</li> <li>• Définir les besoins en consommables non alimentaires</li> <li>• Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la fluctuation du marché</li> <li>• Établir un cahier des charges qualitatif et quantitatif</li> </ul>	
<p>Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indépendants</li> <li>• Coopératives</li> <li>• Grossistes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les circuits d'approvisionnements</li> <li>• Identifier les différentes filières qualité (Signes d'identification de la Qualité et de l'Origine, appellations non officielles,...)</li> <li>• Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs</li> <li>• Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité,...)</li> <li>• Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> <li>• Choisir les fournisseurs</li> <li>• Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Négocier les achats : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantités</li> <li>- Qualité</li> <li>- Prix</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	En tenant compte des spécificités du métier
Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les conditions réglementaires de transport</li> <li>• Définir les règles de transport</li> </ul>	

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température,...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage.</li> <li>• Définir et faire respecter les règles de stockage</li> <li>• Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage,...</li> </ul>	En tenant compte des spécificités du métier

### Achat du matériel, des installations et des services

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Définir les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires</li> <li>• Identifier les contraintes réglementaires</li> <li>• Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance,...)</li> <li>• Rationaliser les investissements</li> <li>• Définir les contraintes d'installation et d'utilisation</li> <li>• Établir un cahier des charges</li> </ul>	En tenant compte des spécificités du métier
Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et prestataires de services en fonction de critères préétablis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les fournisseurs et prestataires</li> <li>• Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs</li> <li>• Comparer les offres (réactivité, qualité du matériel ou du service, rapport qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, conditions de livraison, d'installation et de maintenance, conditions de garantie,...)</li> <li>• Mettre en place un grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation</li> <li>• Choisir les fournisseurs</li> <li>• Utiliser ou faire utiliser et faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi</li> </ul> <p>Négocier les achats</p>	En tenant compte des spécificités du métier

### Gestion administrative et management du personnel

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Définir les postes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les tâches</li> <li>• Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification</li> </ul>	Se référer à la convention collective
Recruter le personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les conditions d'embauche</li> <li>• Établir le texte de l'offre (ANPE, journaux,...)</li> <li>• Conduire un entretien d'embauche</li> </ul>	

Activités	Compétences communes	Compétences métier
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir le contrat de travail</li> <li>• Identifier les différentes aides (subventions, allègements, exonérations,...)</li> </ul>	
Assurer la gestion administrative des salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les obligations et les interlocuteurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- visites médicales, déclaration d'embauche,...</li> <li>- URSSAF, ASSEDIC, mutuelle,...</li> </ul> </li> </ul>	
Motiver son équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et construire les outils de motivation</li> <li>• Conduire un entretien d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les points forts et les points perfectibles des relations interpersonnelles et hiérarchiques</li> <li>- Évaluer les points forts et les points perfectibles de chaque salarié au regard des fiches de fonctions</li> <li>- Déterminer ensemble les solutions.</li> </ul> </li> </ul>	
Former le personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les besoins en formation du personnel</li> <li>• Identifier et examiner les offres de formation</li> <li>• Identifier les différentes aides en matière de formation</li> <li>• Établir le dossier de demande de prise en charge</li> <li>• Évaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière</li> </ul>	

### Organisation du travail

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Organiser et optimiser le travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer une équipe et planifier le travail</li> <li>• Définir, formaliser, appliquer, faire appliquer et faire évoluer les procédures et instructions (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur, ..., instructions de mise en place, d'utilisation et d'entretien du matériel, ...)</li> <li>• Contrôler et évaluer l'application des procédures</li> <li>• Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration</li> </ul>	(Gestion des déchets : définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets)

## Gestion financière

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Etablir et suivre le compte d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploiter les informations du compte d'exploitation</li> <li>• Déterminer la périodicité du contrôle des résultats</li> <li>• Imputer les charges suivant le plan comptable</li> <li>• Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables</li> </ul>	
Etablir et suivre un plan de trésorerie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants</li> <li>• Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel</li> </ul>	
Etablir et suivre ses tableaux de bord	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer et contrôler les ratios nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise</li> <li>• Déterminer le seuil de rentabilité du point de vente et/ou du rayon</li> <li>• Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste</li> <li>• Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage</li> </ul>	Prendre en compte les spécificités du métier (perte produit, freinte, ...)
Définir les besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion, ...)</li> <li>• Les sélectionner en fonction de critères préétablis</li> </ul>	

## Commercialisation

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la situer sur son marché</li> <li>• Identifier les typologies de clientèle (âge, Catégories Sociaux Professionnelles, entreprises, ...)</li> <li>• Identifier les nouvelles cibles potentielles (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet, ...)</li> <li>• Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées</li> </ul>	
Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage, ...)</li> </ul>	Prendre en compte les spécificités du métier
Vendre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure</li> </ul>	
Fidéliser et accroître sa clientèle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller sur l'utilisation du produit</li> <li>• Gérer les remarques et réclamations</li> </ul>	

Activités	Compétences communes	Compétences métier
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir être, ...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement</li> <li>• Prospector ou organiser la prospection</li> </ul>	

## Communication

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Organiser la communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choisir, créer et utiliser les supports : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Affiches</li> <li>- Publicité sur le Lieu de Vente (PLV)</li> <li>Information sur le Lieu de Vente (ILV)</li> <li>- Etiquetage</li> <li>- Mailings</li> <li>- Publicité</li> <li>- Tenues de travail</li> </ul> </li> <li>• Concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons, ...)</li> <li>• S'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière</li> <li>• Participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives, ...</li> <li>• Communiquer par internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail</li> <li>• Communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions diverses régionales, départementales, ...</li> <li>• Communiquer auprès des médias locaux</li> </ul>	

### Annexe 2 - Référentiel de certification

#### **Évaluation gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale - En Chocolaterie - Confiserie**

##### Référentiel de certification

##### A. Composition de la «Commission d'évaluation»

La commission d'évaluation est nommée par la branche professionnelle.

Elle est composée d'un maximum de 5 personnes :

- 2 dirigeants de la branche concernée,
- 2 salariés de la profession désignés par le collège salarié de la CPNEFP
- un représentant du secteur comptable ou gestion d'entreprise.

Le président de la commission d'évaluation est nommé par la branche.

La CPNEFP s'assure du bon déroulement de l'évaluation à raison d'un membre du collège salarié de la CPNEFP et d'un membre du collège employeur de la CPNEFP.

L'accompagnateur (entreprise, accompagnateur Validation des Acquis de l'Expérience, organisme de formation, centre de réinsertion, ...) du candidat est auditionné par la commission d'évaluation avant la délibération finale.

Le président de la Commission d'évaluation transmet les avis circonstanciés de la commission à la CPNEFP pour

---

validation.

Le Certificat de Qualification Professionnelle est délivré par la CPNEFP.

## B. Processus de certification

1. Étude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant
2. Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant
3. Mise en situation
4. Questions complémentaires

### **1- Étude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant**

Remarque : construction possible de l'étude de cas par un «banquier» sur la base d'un cahier des charges.

Le dossier d'étude de cas correspond :

- soit au projet du candidat,
- soit à un dossier remis par l'organisation professionnelle au candidat deux mois avant la date de l'épreuve.

Dans le cas où l'étude correspond au projet du candidat, le dossier doit être remis au jury quinze jours avant la date de l'épreuve.

Il est demandé au candidat d'exposer au jury l'étude de cas : synthèse (deux pages maximum), argumentation et conclusions.

Exposé : 30 mn

Questions/réponses : 30 à 60 mn

Contenu de l'étude

Acquisition de l'entreprise

- Évaluer la valeur d'un fonds de commerce
- Évaluer les conditions d'exploitation
- Évaluer l'environnement macro et micro économique
- Interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise)
- Évaluer le bilan social
- Établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits)
- Établir un plan de trésorerie mensuel
- Établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles
- Réaliser les formalités administratives

Achat du matériel, des installations et des services

Définir les besoins

- Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance,...)
- Rationnaliser les investissements
- Définir les contraintes d'installation et d'utilisation
- Établir un cahier des charges

Gestion financière

- Établir et suivre le compte d'exploitation
- Établir et suivre un plan de trésorerie
- Établir et suivre ses tableaux de bord

### **2- Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant**

Contenu

Acquisition de l'entreprise

Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

Définir les besoins

Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis

Achat du matériel, des installations et des services

Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et prestataires de services en fonction de

---

critères préétablis

Commercialisation

Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché)

### **3- Mise en situation**

Tirage au sort parmi les sujets suivants

Contenu

Gestion administrative et management du personnel

Définir les postes

Recruter le personnel

Assurer la gestion administrative des salariés

Motiver son équipe

Former le personnel

Organisation du travail

Organiser et optimiser le travail

Commercialisation

Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper

Vendre

Fidéliser et accroître sa clientèle

Communication

Organiser la communication

### **4- Questions complémentaires**

Acquisition de l'entreprise

Choisir sa banque et négociier

Négocier l'acquisition ou la reprise

Choisir le cadre juridique

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur

Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température, ...)

Achat du matériel, des installations et des services

Définir les besoins

- Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires
- Identifier les contraintes réglementaires

Gestion financière

Définir les besoins

Dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience, les compétences requises pour la validation des différents plots de compétences décrites dans le dispositif de certification aux chapitres «Étude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant» et «Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant» peuvent être validées dans le cadre d'un dossier de preuves.

## **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle Accord du 30 juin 2005**

[Étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 27 juill.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

---

CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CFDT (adhésion par lettre du 12 avr. 2013).

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour le secteur couvert par la convention collective nationale de la Chocolaterie, Confiserie, Biscuiterie (Détaillants et détaillants-fabricants) - CCN n° 3224, conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En se dotant de cette structure, ils affirment ainsi leur volonté commune :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche d'activité de la Chocolaterie, Confiserie, Biscuiterie (Détaillants et détaillants-fabricants), en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

### **Article 1 Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises exerçant les activités définies dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Chocolaterie, Confiserie, Biscuiterie, telles que précisées à l'Article 1 du Chapitre 1<sup>er</sup>.

### **Article 2 Objet de la commission**

La CPNEFP de la Chocolaterie, Confiserie, Biscuiterie a pour objet :

- d'analyser les études et préconisations de l'Observatoire des Métiers de la CGAD ;
- d'étudier et d'analyser les besoins de la branche en fonction du rapport de branche, notamment en terme d'emploi et de formation professionnelle ;
- de permettre aux salariés d'acquérir ou de renforcer leur formation professionnelle débouchant sur un diplôme, titre ou certificat, décidé par la branche ;
- de mettre en œuvre les actions de formation nécessaires à l'application de cette politique et tenter de résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle.

### **Article 3 Attributions de la commission**

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle sera particulièrement chargée de :

- procéder ou faire procéder à l'intérieur de la profession à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche aussi bien en évolution quantitative que qualitative (sur les qualifications, l'organisation du travail et les structures des effectifs) ;
- définir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle en publiant chaque année une note d'orientation générale ;
- veiller à maintenir les emplois par une évolution adaptée des politiques de formation ;
- définir chaque année les priorités en matière d'actions de formation en fonction de certaines caractéristiques :
  - objectif de la formation ;
  - public de la formation ;
  - contenu de la formation ;
  - durée de l'action de formation ;
  - niveau de l'action de formation ;
  - sanction de la formation ;
- organisation collective de l'action de formation ;
- établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée (diplômes d'État) ;
- élaborer les référentiels et contenus des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- établir ou faire établir chaque année un bilan des actions de formation engagées et de l'évolution de la structure des emplois ;



- 
- mettre en œuvre les moyens d'une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur de la branche ;
  - trouver les moyens adaptés à la résorption de la précarité dans la profession.

#### **Article 4** **Composition de la commission**

La CPNEFP est constituée paritairement de :

- un titulaire et un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales confédérées représentatives des salariés ;
- un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale.

#### **Article 5** **Fonctionnement de la commission**

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

La présence de trois cinquièmes au moins des membres par collège de la commission présents ou représentés est requise pour la validité des délibérations (minimum trois par collège).

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est admis un pouvoir maximum par personne.

Il est tenu un procès-verbal des séances par le secrétariat assuré par la Confédération nationale des Chocolatiers Confiseurs Biscuitiers envoyé aux membres de la CPNEFP, qui sera approuvé à la réunion suivante.

#### **Article 6** **Organisation de la commission**

La commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président désignés par leur collège respectif.

À chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

#### **Article 7** **Réunions**

La CPNEFP se réunit au moins une fois par semestre et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assurera les charges de son secrétariat.

#### **Article 8** **Durée et conditions d'application du présent accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 132-8 et L. 932-2 du code du travail pour une durée indéterminée.

#### **Article 9** **Formalités de dépôt**

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues dans les conditions à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

### **Développement des compétences et de l'emploi**

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

### **Fonds d'aide au paritarisme**

### **Avenant n° 9 du 8 juin 2004**

[Étendu par arrêté du 2 décembre 2004, JO 16 décembre 2004, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1<sup>er</sup> janvier 2005]

*Mod. par Avenant n° 1, 10 avr. 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension à l'exclusion de l'article 3 qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026<sup>(1)</sup>*

---

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
CCCF.  
*Syndicat(s) de salariés :*  
CGT ;  
CFDT.

## Préambule

L'Organisation Professionnelle 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 du secteur relevant de la Convention Collective Nationale n° 3224 de la Confiserie de détail.

Afin de permettre un tel développement et pour tenir compte des différentes structures de négociation en place au sein de la branche professionnelle, il est paru indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leurs missions. Il s'agit, notamment, de favoriser l'application de la convention collective et de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales relevant de la CCN 3224 de la «Confiserie de détail» ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Les organisations signataires du présent accord ont ainsi décidé de constituer un Fonds commun d'aide au paritarisme, les sommes le constituant sont collectées par un organisme collecteur de Prévoyance, puis directement reversée à une association paritaire dédiée à la gestion dudit fonds.

À cette fin, le présent accord a vocation à fixer les règles régissant les modalités de constitution et de financement de ce fonds.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer un fonds d'aide au paritarisme et permettre le fonctionnement du syndicalisme patronal et salarial de la branche professionnelle, afin d'en favoriser le développement ;
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

Ce fonds est notamment destiné à financer :

- le fonctionnement des commissions de négociations prévues conventionnellement ;
- les remboursements, sur justificatifs, de frais (déplacements et salaires) des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires, conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- et plus généralement, l'intégralité des missions dévolues à ces commissions paritaires.

### Article 2 Financement du fonds d'aide au paritarisme

*Mod. par Avenant n° 1, 10 avr. 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension à l'exclusion de l'article 3 qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
CCCF.  
*Syndicat(s) de salariés :*  
CGT ;  
CFDT.

Dans le cadre du présent accord, le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une contribution annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Confiserie, Chocolaterie et Biscuiterie (Détailants et Détailants-Fabricants) - IDCC 1286.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, cette contribution est égale à 0,15 % du montant des rémunérations comprises dans l'assiette des contributions de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

La contribution est due pour les périodes au titre desquelles les rémunérations sont attribuées et déclarées mensuellement par les employeurs.

---

### **Article 3** **Collecte de la contribution**

*Mod. par Avenant n° 1, 10 avr. 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension à l'exclusion de l'article 3 qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CCCF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la contribution prévue à l'article 2 est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions fixées par une convention passée entre l'Association pour le financement du paritarisme en confiserie, chocolaterie, biscuiterie détaillants et détaillants fabricants («AFPCCB») et l'organisme collecteur conformément à l'article 13 de la loi n° 2023- 1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et sous réserve de la publication du décret d'application de ladite loi.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle ont mandat pour conclure toutes conventions afin d'assurer le recouvrement de cette contribution.

### **Article 4** **Association pour le financement du paritarisme en confiserie, chocolaterie, biscuiterie détaillants et détaillants fabricants (AFPCCB)**

*Mod. par Avenant n° 1, 10 avr. 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension à l'exclusion de l'article 3 qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CCCF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

Les organisations signataires du présent accord ont créé une association paritaire dénommée «Association pour le financement du paritarisme en confiserie, chocolaterie, biscuiterie détaillants et détaillants fabricants (AFPCCB)».

Cette association a vocation d'organiser et de développer le dialogue social dans la branche professionnelle, d'engager des études, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres. L'association pourra entreprendre toute action de promotion de la branche et notamment, assurer une évolution dynamique de la profession, en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales, des garanties sociales conventionnelles attractives.

Dans ce but, l'association paritaire perçoit les contributions, s'assure de la bonne exécution de la collecte et répartit les contributions qui lui sont destinées, dans les conditions fixées par l'article 5 du présent accord.

### **Article 5** **Affectation du montant des contributions perçues**

*Mod. par Avenant n° 1, 10 avr. 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension à l'exclusion de l'article 3 qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CCCF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

Les sommes perçues par l'Association seront réparties selon les modalités suivantes :

- 45 % affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés réparti entre les organisations syndicales représentatives de la Branche de la façon suivante :

- 1/3 selon la représentativité,
- 2/3 selon leur présentéisme aux réunions paritaires de l'année civile en cours,

- 
- 45 % affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, représentés par l'organisation patronale *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arr. 27 juin 2025, JO 4 juill.*) de la Convention collective nationale n° 3224 de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie (détaillants et détaillants fabricants) ;
  - 10 % affecté au financement d'actions d'animation et d'information de la Convention Collective, le solde étant réparti pour moitié au collègue employeur et pour moitié aux organisations syndicales représentatives de la Branche, selon leur présentéisme aux réunions paritaires de l'année civile en cours.

L'Association Paritaire rendra compte, annuellement à la CPPNI, de la manière dont les fonds ainsi collectés sont utilisés.

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur**

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.

## **Commission paritaire de validation des accords d'entreprise**

### **Accord du 7 septembre 2011**

[Étendu par arr. 5 nov. 2012, JO 19 déc.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC ;

FS CFDT.

## **Préambule**

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la Commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche dépourvues de délégué syndical.

## **Article 1er**

### **Missions de la Commission**

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, la Commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La Commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la Commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

## **Article 2**

### **Saisine de la Commission**

La saisine de la Commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec Accusé de Réception au secrétariat de la Commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies suivantes :

— un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation, accompagné le cas échéant s'il s'agit d'un avenant de révision, d'un exemplaire des accords précédemment négociés sur le sujet ;

— (*Tiret exclu de l'extension par arr. 5 nov. 2012, JO 19 déc.*) la photocopie des accusés de réception des organisations syndicales les invitant à négocier le protocole d'accord sur l'organisation des élections des représentants du personnel ;

- 
- les copies des formulaires CERFA des dernières élections des représentants du personnel, (ou à défaut des formulaires CERFA, des procès-verbaux des dernières élections si elles ont été organisées avant août 2008) ;
  - la précision du poste de travail occupé par le ou les Délégués du personnel ;
  - un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du Code du travail.

### **Article 3**

#### **Organisation de la Commission**

##### **3-1**

##### **Composition**

La Commission paritaire de validation est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche, pouvant siéger ensemble, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les Fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Les représentants de l'organisation professionnelle sont désignés par la confédération.

L'organisation professionnelle peut être représentée par une personne physique ayant reçue mandat des autres représentants.

Lorsqu'un des membres de la Commission fait partie de l'entreprise qui soumet un accord collectif à validation, ce membre ne peut siéger à la réunion de la Commission lors de l'examen de cet accord.

La présidence de la Commission alternera annuellement entre un représentant de la chambre patronale et un représentant des salariés. La présidence de la première année sera assurée par un représentant patronal.

##### **3-2**

##### **Secrétariat de la commission**

La Commission est domiciliée au siège de la confédération qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la Commission ;
- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la Commission, commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- convoque, au moins cinq semaines avant la date de la Commission, les membres titulaires et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants, aux membres titulaires, ainsi que les pouvoirs ;
- établit, pour chaque réunion de la Commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la Commission ;
- notifie les décisions de la Commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la Commission.

### **Article 4**

#### **Fonctionnement de la Commission**

##### **4-1**

##### **Réunions de la Commission**

La Commission se réunit au maximum dans les 3 mois suivant la transmission au secrétariat d'un accord collectif pour validation. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

Avant la tenue de la commission et au moins 4 semaines avant, un membre peut adresser au secrétariat de la commission une demande écrite par RAR de renseignements complémentaires nécessaires à la mission de la commission de contrôle de la conformité du contenu de l'accord aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Dans ce cas, le secrétariat de la commission se rapproche du demandeur et recueille les informations utiles qu'il transmet à l'ensemble des membres de la commission au moins 8 jours avant.

---

## 4-2 Décisions de la Commission

Les décisions de la Commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas d'empêchement, un membre de la Commission peut donner pouvoir à un membre du même collège. Ce pouvoir doit être présenté avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la réunion ne peut avoir plus de deux droits de vote (le sien + un pouvoir).

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix et le nombre de voix de la délégation patronale est égal au nombre de voix des organisations représentatives de salariés.

En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé.

La commission rend :

- une décision de validation lorsque l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La décision de rejet doit être motivée en droit ;
- une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle ou dans l'hypothèse où la demande est incomplète et que le dossier n'a pas été complété.

La Commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. À défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la Commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Les décisions de la Commission sont consignées dans un procès-verbal qui est validé à la fin de la réunion. Le procès-verbal est signé par l'ensemble des membres présents. Il est ensuite adressé à tous les membres de la commission sous 15 jours.

## Article 5 Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du travail, les accords collectifs validés par la Commission paritaire de branche doivent être déposés par l'une des parties signataires de l'accord d'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la Commission.

## Article 6 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature.

## Article 7 Champ d'application/Publication/Extension/Durée

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## Dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

### Accord du 16 mars 2021

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill., applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2021]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCCB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO.

---

## Préambule

La branche professionnelle de La Chocolaterie Biscuiterie Confiserie réunit des fabricants-détaillants et des détaillants qui vendent leurs produits aussi bien à une clientèle de particuliers qu'à celle du monde de l'entreprise. Il en découle une grande variété de profils d'entreprise aux sources d'activité plurielles même si la boutique reste le lieu incontournable de vente.

Au-delà de cette diversité, les acteurs du secteur dépendent de l'activité touristique et de la survenance de manifestations et d'événementiels qui ont pour cadre aussi bien le cercle privé (mariage, anniversaire...) que celui de l'entreprise (congres professionnels, séminaires d'entreprise, événements sportifs ou culturels, ...).

L'épidémie de Covid 19 qui s'est déclarée en mars 2020 et sa persistance dans le temps a grandement fragilise les entreprises de la branche quelle que soit la nature de leur activité du fait des mesures de restriction (fermeture des commerces de proximité, interdiction des rassemblements et des manifestations, limitation de la libre circulation des personnes).

Le premier confinement est intervenu 15 jours avant le début de la campagne de Pâques alors que tous les acteurs du secteur avaient déjà réalisé leur production et effectué la totalité de leurs approvisionnements. Tout au long de l'année 2020, de nombreuses annulations en cascade de manifestations touchant tant le secteur professionnel (événements sportifs ou culturels, séminaires, congrès) que celui des particuliers (mariages, communions...) ont durement réduit l'activité des entreprises de la branche.

La branche des chocolatiers, biscuitiers, confiseurs est directement impactée par les mesures de restriction de circulation des personnes. L'absence de clientèle étrangère dans les grands centres touristiques, la désertification des centre-ville des grandes agglomérations en raison de la mise en place du télétravail, les mesures de centrale des déplacements des particuliers réduisent au quotidien et de façon inéluctable l'activité de vente en boutique. Le confinement du mois de novembre a entraîné une baisse de fréquentation de plus de 45 % dans les boutiques malgré la mise en place du click & collect.

## Diagnostic

À l'issue de cette année 2020, et de façon inédite, plus de 70 % des entreprises ont connu une baisse de leur activité se répartissant de la façon suivante : 44 % des entreprises ont subi un recul de chiffre d'affaires inférieure à 20 % et 19 % des entreprises entre 20 % et 40 % et 9 % des entreprises avec plus de 40 % de perte de chiffres d'affaires.

Depuis janvier 2021, l'instauration du couvre-feu à 18 h 00 et la fermeture des galeries marchandes de plus de 20 000 m<sup>2</sup> ont entraîné une baisse d'activité de plus de 10 % dans la profession du fait de la réduction des amplitudes horaires sur un créneau où les chocolatiers font en moyenne 15 % de leur chiffre d'affaires et du fait de la désaffectation des centres commerciaux, entraînant une chute de chiffre d'affaires de plus de 25 % dans certaines zones.

Par ailleurs, en ce début d'année, l'activité événementiel reste durement touchée du fait de l'interdiction des rassemblements de personnes (cérémonie des vœux, manifestations culturelles, sportives, ...).

À ce jour, il n'existe aucune certitude sur la relance de l'activité des entreprises. L'échéance du remboursement des PGE au cours de l'année 2021 risque de fragiliser de façon structurelle de nombreuses entreprises, entraînant pour certaines leur disparition et pour d'autres une réduction des dépenses non essentielles à leur survie (cadeaux, communication).

Par ailleurs, les entreprises du secteur font face à une double peine puisque la baisse de leur activité n'est pas suffisamment importante pour prétendre aux dispositifs mis en place par l'État pour les entreprises concernées par des baisses au moins supérieures à 50 % d'activité.

Pour autant, les entreprises de la branche souhaitent conserver leurs effectifs salariés et maintenir cet esprit solidaire d'équipe qui fait la force des entreprises artisanales. Face à ces circonstances exceptionnelles, l'entreprise a aujourd'hui plus que jamais besoin de stabilité pour s'adapter et assurer la pérennité de son activité.

C'est pourquoi, dans cette perspective durable de fragilisation de l'activité des chocolatiers, biscuitiers, confiseurs de France, les organisations représentatives de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la branche ont convenu de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

---

Les organisations représentatives de la branche sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Par cet accord, les organisations représentatives de la Branche entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

## **Chapitre I**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

##### **Objet**

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la branche faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

#### **Article 2**

##### **Champ d'application du présent accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984 (IDCC 1286). En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les organisations représentatives de la branche conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen inférieur à 5 salariés.

#### **Article 3**

##### **Salariés et entreprises éligibles**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'Activité Partielle Longue Durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leurs fonctions ou à la durée contractuelle de travail.

Conformément au décret 2020-325 du 25 mars 2020 (paru au JO du 26 mars 2020), les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret du 2020-435 du 16 avril 2020 (paru au JO du 17 avril 2020) précisé que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation activités partielles sont fixés en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :

1<sup>o</sup>) une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

2<sup>o</sup>) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

3<sup>o</sup>) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

À cet effet, les entreprises sont appelées à recourir à une convention de forfait corrélée à la durée de la période d'activité partielle.

Pour les salariés qui bénéficient du dispositif d'Activité Partielle Longue Durée (APLD), la durée minimale journalière de travail est fixée à 4 heures consécutives.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives de la Branche rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

## **Chapitre II**

### **Conditions d'application**

#### **Article 4**

##### **Volume d'heures indemnisées**

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise.

Il ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu



---

à l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5722-1 du code du Travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 Juillet 2020.

Sauf cas exceptionnel soumis à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail pour chaque salarié concerné par le dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de trois jours ouvrables est à respecter auprès du salarié concerné en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Le retour au plein emploi du salarié mis préalablement en activité partielle est prioritaire sur tout nouveau recrutement d'un salarié en CDD, intérim ou CDI pour les emplois de même catégorie et nécessitant un même niveau de qualification.

### **Article 5** **Indemnisation perçue par le salarié**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour l'indemnité de congés payés dans la limite d'une rémunération maximale égale à  $4,5 \times \text{SMIC}$ .

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le cadre de l'APLD de l'entreprise.

L'indemnité horaire nette ne peut être inférieure à 8,11 € sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC horaire, tels que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas, le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire dès lors que les conditions financières de l'entreprise le permettent. Celle-ci doit alors être définie et précisée dans le document établi par l'employeur dans le prolongement du présent accord et soumis à la validation de l'autorité administrative.

Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

### **Article 6** **Dispositif APLD et maintien de droits**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de :

- Acquisition des droits à congés payés ;
- Ouverture des droits à pension de retraite ;
- Garanties de prévoyance et de frais de Santé.

Sans qu'il y ait de réductions de droits dans ces matières.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

### **Article 7** **Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos**

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise, les entreprises de la branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos préalablement à la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

---

Les dispositions légales en matière de congés payés et de prise de jour de repos restent en vigueur.

### **Article 8** **Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Les organisations représentatives de la Branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Les organisations représentatives de la Branche estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours à l'APLD. Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 9 du présent accord.

L'organisme de contrôle chargé de vérifier cette disposition est la DIRECCTE compétente.

### **Article 9** **Élaboration du document par l'employeur**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe pour une information en vue d'une consultation. Il doit obligatoirement préciser :

- 1<sup>o</sup> le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- 2<sup>o</sup> les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;
- 3<sup>o</sup> la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 3 ;
- 4<sup>o</sup> les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ;
- 5<sup>o</sup> la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé jusqu'au 31 décembre 2021 ;
- 6<sup>o</sup> les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;
- 7<sup>o</sup> les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois ;
- 8<sup>o</sup> la décision prise par l'employeur au regard de la faculté que l'entreprise a de décider ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, ces derniers sont précisés dans le document ;

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. Chaque renouvellement doit s'accompagner d'un nouveau diagnostic porté à la connaissance du CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan décrit ci-après.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle

---

spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD. Il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

#### **Article 10**

##### **Engagements en matière d'emploi**

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 9. Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur.

À cet égard, les organisations représentatives de la Branche rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif, majorée de 3 mois.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

#### **Article 11**

##### **Engagements en matière de formation professionnelle**

Les organisations représentatives de la Branche de la branche insistent sur l'importance de mettre en place des actions de formation au profit des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD). Ils incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance de l'activité ou à la mise en œuvre des nouvelles orientations décidées en vue de compenser la baisse d'activité.

Pour ce faire, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD pourra bénéficier d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF par un abondement, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle.

À ces fins, les organisations représentatives de la branche réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises de la branche majoritairement composées de TPE, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche informera la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des métiers de l'alimentation de la conclusion du présent accord et lui transmettra une note d'orientation politique afin de prioriser la prise en charge des financements des formations ainsi mises en œuvre et accompagner par conséquent au mieux la relance de l'activité.

---

## Article 12

### Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois jours ouvrables préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- l'âge, le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD...) ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (s.collin@chocolatiers.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise, dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche.

Un bilan de ces documents sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'à fin de l'entrée en vigueur du présent accord.

## Chapitre III

### Stipulations finales

## Article 13

### Entrée en vigueur et durée

*Le présent accord prend effet à compter de sa signature (Phrase exclue de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill.). Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021.*

Les organisations représentatives de la Branche s'engage à faire une évaluation du présent dispositif trois mois avant son terme et d'ouvrir le cas échéant de nouvelles négociations sur l'Activité Partielle Longue Durée.

## Article 14

### Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

## Article 15

### Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19.

## Article 16

### Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

---

## Avenant du 30 novembre 2021

[Nonétendu, applicable du 1<sup>er</sup> janv. 2022 au 31 mars 2022]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFE CGC AGRO.

### Préambule

Malgré la fin du confinement généralisé et la réouverture des commerces, la branche professionnelle de la Chocolaterie Biscuiterie Confiserie continue malheureusement d'être confrontée à une réduction d'activité qui perdure dans le temps.

Le maintien de l'activité se déroule toujours dans un contexte fortement contraint, du fait d'une situation économique incertaine, des normes sanitaires à respecter, et des risques de propagation du virus pour le personnel qui travaille notamment en contact avec la clientèle dans les boutiques ou sur des lieux de rassemblement.

Outre ce contexte sanitaire, il convient de rappeler que l'activité du secteur dépend encore et toujours fortement du tourisme, notamment étranger, qui reste à ce jour extrêmement limité et fragilise encore l'activité des boutiques.

De même, si certains événements et manifestations ont pu de nouveau être organisés, ils restent peu nombreux et le public pouvant s'y rendre s'en trouve particulièrement réduit, ce qui ne permet pas une reprise normale de l'activité et un nombre suffisant de commandes.

De plus, si le télétravail généralisé a pris fin, il n'en reste pas moins que la plupart des entreprises, en particulier dans les grandes villes, ont choisi de mettre en place le télétravail de manière régulière et donc de ne pas faire revenir leurs salariés à plein temps dans leurs locaux, ce qui continue à impacter le nombre de ventes en boutique au quotidien.

Enfin, l'échéance des plans garantis par l'État pendant l'année 2021 a durement touché les entreprises de la branche, entraînant la disparition de certaines entreprises (essentiellement des TPE) n'ayant pas pu résister à la dégradation importante de leur chiffre d'affaires, en l'absence de ressources suffisantes.

### Diagnostic

Depuis la fin du confinement, la reprise d'activité des entreprises du secteur reste incertaine. À ce jour, il n'existe aucune garantie sur la persistance d'une reprise de l'activité, même pour les fêtes de fin d'année, compte tenu de la recrudescence de la pandémie en cette période hivernale et des risques de confinement.

En outre, les prévisions pour le début de l'année 2022 sont très aléatoires. Les premiers remboursements des prêts garantis par l'État (PGE) sont prévus sur le premier trimestre 2022. De fait, un phénomène de rattrapage progressif et durable des défaillances d'entreprises est à anticiper.

Par conséquent, le contexte tant sanitaire qu'économique ne permet toujours pas de garantir durablement un niveau de chiffre d'affaires acceptable, ni même de maintenir une activité normale du personnel, les perspectives laissant craindre que l'activité n'atteigne pas à court terme le volume d'activité habituel.

Compte tenu de ce contexte, les partenaires sociaux de la branche se sont à nouveau réunis lors de la Commission paritaire du 26 octobre 2021 afin de permettre aux entreprises du secteur de prolonger la possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée pour une période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022, soit pour une durée supplémentaire de trois mois.

### Article 1

#### Objet

Le présent avenant a pour objet de renouveler l'application de l'accord du 16 mars 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée au sein de la branche, cet accord devant prendre fin le 31 décembre 2021.

Il est précisé que les parties ont pris la décision de renouveler l'accord de branche relatif à l'APLD sur la base du diagnostic du secteur d'activité réalisé à la date de signature du présent avenant.

---

## **Article 2**

### **Champ d'application**

*Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la Confitiserie, Chocolaterie, Biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984 (IDCC 1286).*

## **Article 3**

### **Entrée en vigueur, durée et conditions d'applications du dispositif**

*Cet avenant est conclu pour une durée déterminée.*

*Les parties s'accordent pour renouveler le dispositif d'APLD à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une période de trois mois, soit jusqu'au 31 mars 2022 inclus, dans les mêmes conditions et engagements que l'accord conclu le 16 mars 2021.*

*Les effets de cet avenant cesseront au plus tard le 31 mars 2022 sans formalités préalables.*

*Les organisations représentatives de la Branche s'engagent à faire une évaluation du présent dispositif un mois avant son terme et d'ouvrir le cas échéant de nouvelles négociations sur l'APLD.*

## **Article 4**

### **Révision**

*Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible, et au plus tard, dans un délai d'un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.*

*Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.*

## **Article 5**

### **Dépôt et extension**

*Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19.*

## **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation**

*(Voir l'accord du 26 mai 2004 reproduit dans la convention collective nationale «Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique»)*

## **Contrat de génération**

*(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013)*

## **Protection sociale complémentaire**

### **Accord du 27 septembre 2024**

[Étendu par arr. 16 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CCCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

#### **Préambule**

L'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres se substituant à la CCN du 14 mars 1947 n'a pas repris l'ex article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947, rendant obsolète la référence à ces dispositions.

---

L'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale certains salariés définis notamment par convention de branche, sous réserve que la convention soit agréée par la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord permettre aux entreprises de la branche d'étendre les garanties réservées aux cadres à des salariés pouvant y être assimilés, en application des anciennes dispositions prévues par l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, devenu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 «Catégorie agréée par l'APEC».

## **Article 1**

### **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de constituer une catégorie objective pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire.

## **Article 2**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale de la Chocolaterie Confiserie Biscuiterie (Détaillants et Détaillants-Fabricants) du 1<sup>er</sup> janvier 1984.

## **Article 3**

### **Création d'une catégorie objective pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie objective des cadres de leur régime de protection sociale complémentaire, les salariés relevant de la catégorie des agents de maîtrise dont l'emploi est classé 1<sup>er</sup> échelon et 2<sup>ème</sup> échelon et dont le coefficient est compris entre 200 et 299, sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres - APEC.

Les entreprises souhaitant mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche devront la formaliser au sein de l'acte instituant leur régime de protection sociale complémentaire visé par l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Le présent accord concerne uniquement les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la branche. Il n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale de la Confiserie, Chocolaterie et Biscuiterie propres aux cadres.

## **Article 4**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

### **Durée de l'accord, révision et suivi de son application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, le présent accord ne pourra, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au terme d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

---

## Article 7 Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité. 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. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du travail. Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Liste des métiers exposés à des risques ergonomiques

### Accord du 21 janvier 2025

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

#### Préambule

Les métiers de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie reposent sur des valeurs fortes, très largement partagées et particulièrement en phase avec l'époque. Pour autant, ces métiers n'attirent pas encore suffisamment pour répondre à l'ensemble des emplois à pourvoir. De ce fait, la Branche cherche à développer son attractivité pour recruter de nouveaux publics et fidéliser ses effectifs actuels.

Dans ce contexte, elle mène de longue date une politique active de prévention des risques professionnels en vue de l'amélioration des conditions de travail.

En 2018, la branche a fait établir par un cabinet indépendant un référentiel pénibilité qui a été officiellement homologué par un arrêté ministériel en date du 23 novembre 2020. Ce référentiel fait ressortir que le port de charges et les postures pénibles sont les principales sources d'exposition des salariés dans les entreprises de la branche, susceptibles d'entraîner des troubles musculosquelettiques (TMS) en l'absence d'actions de prévention sur les postures et d'aménagements adéquats aux postes de travail. Ce référentiel dresse une cartographie des activités exposées aux facteurs de pénibilité, assortie de recommandations.

Par ailleurs, la branche de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie a conclu plusieurs conventions nationales d'objectifs depuis près de 10 ans avec la CNAMTS pour accompagner les entreprises dans leurs efforts d'amélioration des conditions de travail.

Aussi, forts de leur expérience acquise sur le sujet grâce à leurs précédentes actions et afin de soutenir la dynamique d'amélioration des conditions de travail dans la branche, les partenaires sociaux se sont rapprochés en vue de faciliter l'accès des entreprises aux financements prévus par le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU) créé dans le cadre de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023.

Ce fonds dont les orientations sont définies par la Commission Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (CAT-MP) est destiné à participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits ergonomiques mentionnés au 1° du I de l'article 4161-1 du code du travail (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques).

Pour favoriser l'établissement d'une cartographie des métiers par la CAT-MP et mieux cibler l'attribution des financements, la loi permet aux branches professionnelles de négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie se sont saisis du sujet pour définir la liste des métiers exposés au regard de l'article L 4161-1 du code du travail dans le secteur de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie.

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit :



## Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective de la Convention Collective Nationale des Détaillants, Détaillants-Fabricants de la Confection, Chocolaterie, Biscuiterie (IDCC 1286).

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

## Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de lister les emplois particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie.

### A Rappel des risques ergonomiques visés

#### 1. Postures pénibles

Définition : les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. L. 4161-1 du code du travail) sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

#### 2. Manutention manuelle de charges/ port de charges

Définition : on entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso - lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

#### 3. Vibrations mécaniques

Définition : les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéoarticulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur ...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

### B

#### Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche

(références selon la nomenclature des «Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs» [privés et publics] - PCS ESE).

Cette liste a été dressée par les partenaires sociaux sur la base des conclusions du référentiel pénibilité de la branche, homologué par arrêté du 23 novembre 2020. Si le risque «vibrations mécaniques» ne concerne pas ou quasiment pas les salariés de la branche, il en va autrement des facteurs de risques «postures pénibles» et «manutentions de charges» qui potentiellement peuvent viser plusieurs postes.

Les emplois particulièrement exposés à ces facteurs de risques sont les suivants :

Activités	NUM	Liste PCS-ESE indicative			Manutention manuelle des charges	Postures pénibles	Vibration Mécanique
Approvisionnement emballage produits	1	477-A	487-A	652-A	Exposé	Exposé	Non-Exposé
Approvisionnement matière	2	653-A	387-A	625-G			
Chocolatiers Productions	3				Exposé	Exposé	Non-Exposé
Torréfaction	4	674-C	636-C	625-F	Exposé	Exposé	Non-Exposé
Chocolatier Ganaches	5	382-A	484-A	676-E	Exposé	Exposé	Non-Exposé
Chocolatiers enrobage	6	637-D	475-B	385-B	Non exposé	Exposé	Non-Exposé

Activités	NUM	Liste PCS-ESE indicative			Manutention manuelle des charges	Postures pénibles	Vibration Mécanique
Biscuiterie	7	625-B	384-B	628-G	Exposé	Exposé	Non-Exposé
Macarons	8				Exposé	Exposé	Non-Exposé
Confiserie	9				Exposé	Exposé	Non-Exposé
Conditionnement	10	676-A	625-G	676-C	Non exposé	Exposé	Non-Exposé
Expéditions	11	676-C	487-B		Exposé	Exposé	Non-Exposé
Livraison	12	643-A	652-A	641-A	Exposé	Exposé	Non-Exposé
Marché	13	554-A	551-A	462-A	Non exposé	Exposé	Non-Exposé
Boutique - Vente	14	553-C	220-X	462-B	Exposé	Exposé	Non-Exposé
Laverie	15				Non exposé	Exposé	Non-Exposé
Nettoyage	16	636-D	561-D	684-A			
Plonge	17						
Maintenance	18	387-E	477-C	628-B	Exposé	Exposé	Non-Exposé

## C

### Mesures indicatives de prévention collectives et individuelles

Il est rappelé, qu'afin de prévenir la survenance des risques professionnels, les partenaires sociaux ont préconisé un certain nombre de mesures de prévention collectives et individuelles, notamment:

- Pour lutter contre le risque de postures pénibles :
  - mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;
  - adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail ...);
  - veiller à une installation ergonomique du matériel ou des interventions (position, table réglable) ;
  - organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout ...) ;
  - maintenir en état de propreté les surfaces et/ ou du (des) lieu (x) de travail ;
  - agir sur l'organisation collective du travail (organisation, varier les tâches ...) ;
  - formation des intervenants aux gestes et postures ;
  - agir sur la propreté des surfaces (atelier, lieu de vente ...).
- Pour lutter contre le risque de manutention manuelle de charges/ port de charges :
  - équiper les postes de travail d'aide à la manutention (transpalettes, chariots roulants, diables ...) ;
  - privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
  - aménager l'environnement ;
  - privilégier l'alternance des tâches ;
  - agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches ...) ;
  - formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention.

Sur la base de cette cartographie, les entreprises de la branche pourront solliciter la CAT-MP pour participer au financement des actions suivantes au titre du FIPU :

- financement d'équipement, de diagnostic ou de formation
- réalisation d'actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques
- aménagements de postes de travail proposés par le médecin du travail, au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle
- prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds

## Article 3

### Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

---

#### **Article 4** **Suivi**

Un suivi des actions financées par le FIPU au profit des entreprises de la branche sera réalisé annuellement en commission paritaire.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de réviser ultérieurement la liste contenue dans le présent accord afin de tenir compte des activités nouvellement créées ou des innovations ou modifications dans l'organisation du travail ayant un impact sur l'exposition des salariés aux facteurs de risques concernés.

#### **Article 5** **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail

#### **Article 6** **Notification, publicité et extension**

Le présent accord, 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 et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail. Les parties conviennent d'en demander l'extension en application de l'article D. 2261-15 du Code du Travail.

