

Boulangerie-pâtisserie de la Martinique

IDCC 901

Convention collective du 6 septembre 1976

[Étendue par arrêté du 25 octobre 1977, JO 20 novembre 1977]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat patronal de la boulangerie martiniquaise.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat des ouvriers boulangers et assimilés CGTM

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Section I

Objet et champ territorial et professionnel d'application

Article 1

La présente convention collective de la boulangerie, ses avenants et ses annexes régissent, sur la totalité du territoire de la Martinique, les rapports entre les employeurs relevant des numéros de codification ci-après de la nomenclature des activités économiques et l'ensemble du personnel ouvrier des deux sexes travaillant pour le compte desdits employeurs :

Groupe 411 Boulangerie - Fabrique de pain ;

Groupe 412 Boulangerie - pâtisserie ;

Groupe 415 Boulangerie industrielle ;

Groupe 416 Boulangerie de détail ;

Sous-groupe 697 - 1 Dépôt de pain.

Section II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 2

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni les opinions des salariés, ni leurs origines raciales, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

Si le congédiement ou la mise à pied d'un travailleur est contesté, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, le différend sera obligatoirement soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 27 ci-après.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat. L'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Section III

Salaires

Article 3

Les salaires minima sont fixés à l'échelon départemental par convention ou accord conclus entre les organisations syndicales intéressées en fonction des classifications figurant à l'annexe I.

Article 4

Rémunération des femmes

Les barèmes de salaires s'appliquent aux femmes comme aux hommes dans tous les cas où le travail est le même pour les uns et pour les autres.

Section IV

Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Article 5

Pour l'exécution de travaux réputés pénibles, dangereux ou insalubres, les travailleurs auxquels ces travaux seraient confiés recevraient des primes dont le montant serait fixé par accord conclu entre les organisations syndicales intéressées.

Section V

Durée du travail et majoration des heures supplémentaires

Article 6

La durée hebdomadaire du travail sera établie conformément à la législation en vigueur.

Article 7

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale seront payées avec une majoration de 25 p. 100 jusqu'à quarante-huit heures et de 50 p. 100 au-delà. Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales concernant la récupération des heures collectivement perdues.

Section VI Travail au rendement

Article 8

En cas de travail au rendement, l'ouvrier devra être assuré de recevoir un salaire au moins égal aux taux minima officiels correspondant à sa catégorie professionnelle ou à son emploi et il devra bénéficier de la législation sociale.

Section VII Jours fériés — Congés payés — Congés exceptionnels

Article 9

Les jours fériés sont les suivants : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et 25 décembre.

Les heures de travail effectuées un jour férié seront majorées de 100 p. 100, cette majoration étant toutefois ramenée de 100 à 50 p. 100 lorsque le jour férié tombera un samedi.

Le 1^{er} mai chômage sera payé conformément à la loi.

Article 10 Congés payés

Les congés payés annuels sont réglés par les dispositions légales en vigueur.

Une prime d'ancienneté fixée en pourcentage du montant de l'indemnité du congé payé annuel, et s'ajoutant à celle-ci, sera accordée dans les conditions suivantes :

Après trois ans d'ancienneté : 2 p. 100 ;
Après cinq ans d'ancienneté : 3 p. 100 ;
Après sept ans d'ancienneté : 4 p. 100 ;
Après neuf ans d'ancienneté : 5 p. 100 ;
Après onze ans d'ancienneté : 6 p. 100 ;
Après treize ans d'ancienneté : 7 p. 100 ;
Après quinze ans d'ancienneté : 8 p. 100 ;
Après dix-sept ans d'ancienneté : 9 p. 100 ;
Après dix-neuf ans d'ancienneté : 10 p. 100 (plafonnement).

Article 11 Congés exceptionnels

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés comptant au moins six mois de présence dans l'établissement, selon les modalités suivantes :

Mariage du salarié : quatre jours payés ;
Mariage d'un enfant : deux jours non payés ;
Décès d'un enfant du conjoint, du père, de la mère : deux jours payés ;
Décès de parents du conjoint, un jour non payé ;
Décès du frère, de la soeur : deux jours non payés.

La naissance d'un enfant donnera lieu à trois jours de congé à prendre dans la quinzaine de la date de naissance. Ce congé est payé par la caisse d'allocations familiales, mais l'employeur avancera la somme au bénéficiaire et prélevera sur son salaire, dans les trois semaines qui suivent, chaque fois un tiers de l'avance.

Section VIII Bulletins de paie

Article 12

À chaque paie, il sera remis obligatoirement à chaque ouvrier un bulletin de paie comportant de façon nette les mentions suivantes :

- 1^o Le nom et l'adresse de l'employeur et la raison sociale de l'établissement ;
- 2^o La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- 3^o Le nom de la personne à qui est délivrée le bulletin de paie et l'emploi qu'elle a occupé ;
- 4^o La période et le nombre d'heures auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal ; et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour le personnel de fabrication rémunéré au colis, le prix de base du colis et le nombre de colis panifiés ;
- 5^o La nature et le montant des primes s'ajoutant le cas échéant à cette rémunération ;
- 6^o Le montant de la rémunération brute gagnée par le personnel à qui est délivré le bulletin de paie ;
- 7^o Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;
- 8^o La date du paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Section IX Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 13

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Article 14

Dans les établissements non assujettis aux dispositions légales relatives aux délégués, les organisations syndicales réputées représentatives au plan de l'entreprise ont la faculté de désigner un représentant choisi parmi le personnel et dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction.

Article 15

Afin de lui permettre d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation — ou, en cas d'indisponibilité, son suppléant — sera autorisé à s'absenter par le chef d'entreprise, sur présentation d'une convocation écrite nominative, au moins trois jours à l'avance. Cette absence non rémunérée ne pourra être imputée sur les congés payés.

Des autorisations d'absence donnant lieu à rémunération, comme si les intéressés avaient normalement travaillé, seront également accordées aux salariés devant participer à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention.

Les conditions de leur délivrance seront fixées d'un commun accord entre les parties.

Article 16

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit accessible au personnel, proche de l'entrée ou de la sortie. Ils peuvent être grillagés ou vitrés et fermés à clef.

Dans ce cas, la direction remet un double de la clef à chacun des intéressés.

Les règles suivantes sont appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

Chacune des organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement dispose d'un panneau distinct.

En outre, un panneau commun est réservé aux délégués du personnel et du comité d'établissement.

Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Les communications des délégués du personnel sont limitées à des informations entrant dans le cadre de leur mission ; celles des organisations syndicales ne doivent se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou social intéressant les conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

Le texte en est communiqué simultanément à la direction *qui ne pourra s'opposer à l'affichage que si les communications sortent du cadre défini ci-dessus.*

Section X

Conditions d'embauchage et de licenciement

Article 17

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre au service de l'Agence nationale pour l'emploi. Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage directe. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

À capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite. L'embauchage du personnel rémunéré à l'heure ou au colis peut être précédé d'une période d'essai d'une durée de quinze jours au maximum. La durée de la période d'essai sera portée à un mois pour les mensuels, à l'expiration de laquelle l'embauchage devient définitif.

Article 18 Remplacement

Les changements temporaires d'emploi ne peuvent intervenir qu'en cas de nécessité. Si le changement temporaire comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi normal de l'employé ou de l'ouvrier, celui-ci recevra le salaire correspondant à son nouvel emploi.

Lorsque l'absence d'un ouvrier n'excède pas quarante-huit heures et n'exige pas le remplacement de l'ouvrier en cause, le salaire qu'il aurait perçu est réparti entre les membres de l'équipe. Toutefois, l'application de cette disposition implique que le travail soit effectué dans les meilleurs délais.

Article 19 Rupture du contrat de travail — Préavis

En cas de rupture du contrat de travail non due à une faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Personnel rémunéré à l'heure ou au colis

Le préavis est de :

a) Une semaine de travail quand la rupture est due à l'initiative de l'ouvrier ;

b) Si la rupture du contrat intervient du fait de l'employeur :

Une semaine pour l'ouvrier ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'établissement ;

Un mois pour l'ouvrier ayant six mois à deux ans d'ancienneté dans l'établissement ;

Deux mois pour l'ouvrier ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue ou non, telle qu'elle est déterminée par l'article 26 précité, dans le même établissement.

Personnel rémunéré au mois

Le préavis est de :

Un mois pour l'employé comptant moins de deux ans d'ancienneté ;

Deux mois pour l'employé comptant deux ans d'ancienneté ininterrompue ou non telle qu'elle est déterminée par l'article 26 précité, dans le même établissement.

Article 20 Licenciements collectifs

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'entreprise un ralentissement d'activité, la direction consultera pour avis les délégués du personnel sur les mesures qu'elle compte prendre, telles que : le travail par roulement, la réduction de l'horaire de travail les licenciements collectifs, la suspension du contrat de travail ou la fermeture.

S'il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges familiales.

Il sera tenu compte, en outre, de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite.

En cas de reprise de l'activité, le personnel ainsi licencié bénéficiera sur sa demande d'une priorité de réembauchage dans son emploi pendant une durée de six mois. La date de cette reprise devra être portée, en temps utile, à la connaissance dudit personnel.

Article 21

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée au personnel licencié ayant une ancienneté supérieure à deux ans. Elle sera de un demi-mois par année de service, sans pouvoir excéder au total de dix mois de salaire, quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé. Cette indemnité pourra être fractionnée après accord du secrétaire du syndicat des ouvriers, sans toutefois que les fractions ne soient inférieures à un mois de salaire.

Section XI Absences pour maladies ou accidents — Maternité

Article 22 Absences pour maladies ou accidents

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées dans les deux jours (sauf cas de force majeure) par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas dans les deux jours (sauf cas de force majeure) de son absence, le contrat de travail serait considéré comme rompu automatiquement.

Le salarié malade conservera la garantie de son emploi pendant six mois. Il devra toutefois prévenir de son retour au moins un mois avant la reprise du travail.

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident de travail n'entraîneront pas une rupture de contrat de travail pendant tout le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale. Il pourra être accordé des congés non payés pour soigner le conjoint malade, un ascendant et un descendant direct.

Article 23 Maternité

Il est interdit de licencier des femmes en état de grossesse constatée par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif.

À l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont huit semaines postérieurement à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période l'employeur ne peut la congédier.

Section XII

Article 24

Les employeurs mettront à la disposition du personnel les moyens nécessaires pour assurer leur propreté individuelle et notamment : des vestiaires, des lavabos, des douches, des cabinets d'aisance.

Ces locaux devront être installés conformément aux dispositions légales ou réglementaires applicables. L'employeur les fera maintenir en état constant de propreté.

Les salariés seront tenus de se soumettre aux visites médicales et aux opérations sanitaires obligatoires, par une disposition légale, qui seront organisées à l'initiative de l'employeur.

Les parties de machine dangereuse devront être protégées. Les salariés s'interdisent d'enlever ou de modifier ces appareils de protection. Lorsque pour une raison quelconque, un appareil de protection aura été démonté, aucune opération de fabrication ne pourra être faite sur la machine aussi longtemps que l'appareil de protection n'aura pas été remis en place.

Les salariés s'engagent à respecter ces prescriptions ou celles qui sont édictées par la réglementation pour assurer l'hygiène ou la sécurité dans le travail.

Section XIII Avantages acquis — Ancienneté

Article 25 Convention et accords antérieurs

La présente convention abroge la convention collective de la boulangerie du 30 juin 1964.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions des avantages, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de ladite convention, individuellement, par équipe, ou par l'ensemble du personnel ancien ou récemment embauché.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans telle localité ou telle entreprise, conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Article 26 Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par « présence continue » le temps écoulé depuis le commencement d'exécution du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la « présence continue » au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs éventuels, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été résiliés par l'employeur pour faute grave ou résiliés par le salarié.

Section XIV Conciliation

Article 27

Les conflits collectifs de travail survenant dans un établissement assujetti à la présente convention seront soumis à une commission paritaire de conciliation.

Les membres de la commission paritaire devront être convoqués par lettre par la direction départementale du travail saisie du différend par la partie la plus diligente, dans un délai de sept jours francs, à compter de la date de la demande (le cachet apposé par l'administration des P.T.T. faisant foi de cette date).

La demande rédigée par écrit devra exposer l'origine et l'étendue du différend.

Les parties intéressées s'engagent à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out antérieurement à la convocation de la commission paritaire et avant que ne soient achevées les discussions contractuellement engagées pour mettre fin au conflit.

Section XV Application — Dénonciation — Révision

Article 28

Elle est conclue pour une durée d'un an, à dater de son entrée en vigueur. À l'expiration de sa première année de validité, elle se renouvellera d'année en année par tacite reconduction.

Article 29

Chaque organisation signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par pli recommandé, avec accusé de réception, à la connaissance des autres organisations contractantes ayant adhéré à la présente convention ; 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 d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre. La durée de la discussion paritaire ne saurait excéder trois mois, la date de départ de ce délai étant celle de la première réunion.

Toutefois, si les circonstances l'exigent, cette période de trois mois pourra être renouvelée par accord exprès entre les organisations.

Pendant toute la durée des discussions paritaires, les organisations s'engagent à ne procéder à aucun arrêt de travail, ni lock-out motivé par un désaccord sur l'un des points soumis à révision.

Article 30

La dénonciation totale de la présente convention par l'une des organisations contractantes devra être portée à la connaissance des autres organisations par pli recommandé avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, la présente convention continuera à produire son effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an, sauf clause ou accord prévoyant une durée plus longue et déterminée à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 31

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Fort-de-France, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du livre I^{er} du code du travail.

ANNEXES

Annexe I

Classification

Personnel employé à la panification (salaires et indemnités)

1. Classifications (définitions)

Enfourneur : ouvrier responsable de l'ensemble de la fabrication et de la conduite du four.

Pétrisseur : ouvrier responsable de la conduite du pétrin, du dosage des matières et de la préparation de la pâte.

Compagnon : ouvrier polyvalent coopérant à la conduite du four, au pétrissage et au façonnage des pâtes.

Façonneur : ouvrier qui met la pâte en forme à la main ou à la machine.

Chaque ouvrier est responsable de l'entretien du matériel qui lui est confié (nettoyage, graissage...).

2. Détermination des salaires

Les ouvriers employés à la fabrication du pain (toutes pièces) sont rémunérés à la tâche.

Leurs salaires sont déterminés sur la base théorique de la manipulation de dix colis de cinquante kilos pour une équipe de quatre hommes en huit heures (l'équipe étant constituée par l'enfourneur, le pétrisseur, le compagnon et le faconnier).

Deuxième alinéa : périmé.

3. Indemnités

Les ouvriers qui auront participé à des travaux de fabrication de nuit percevront une indemnité calculée sur la base d'une fois et demie le S.M.I.C. horaire, et proportionnellement au nombre d'heures effectuées entre 22 heures et 4 heures, chaque heure ouvrant droit au sixième de l'indemnité globale.

Annexe salaire

Protocole d'accord du 2 octobre 1979

[Étendu par arrêté du 26 février 1980, JO 27 mars 1980 NDLR : Aucun accord de salaire intervenu depuis]

Article 1

Le poste « salaire » correspondant à dix colis de 50 kg manipulés par une équipe de quatre ouvriers en huit heures est fixé à 349,44 F à compter du 1^{er} novembre 1979.

La répartition des salaires journaliers s'effectuera de la façon suivante par qualification professionnelle :

Enfourneur : 90,72 F ;

Pétrisseur : 90,72 F ;

Premier faconnier : 84 F ;

Deuxième faconnier : 84 F.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir sur le problème des salaires au plus tard la première quinzaine du mois de janvier 1980.