

Pâtisserie

BROCHURE JO 3215

IDCC 1267

Convention collective nationale du 30 juin 1983

[Étendue par arr. 29 déc. 1983, JO 13 janv. 1984]

(*Convention révisée par avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension, à l'exception de l'annexe sur le contrat de prévoyance applicable après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG2R et la publication de l'extension*)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie-glacerie et de chocolaterie de France ;
Confédération nationale des glaciers de France (CNGF) ;
CNGF (adhésion par lettre du 7 mars 2022).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FO ;
CFE-CCG ;
CFTC ;
CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I Dispositions générales

Préambule

(Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu)

La présente convention s'impose à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective de la Pâtisserie qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 41, 11 fevr. 2000, étendu par arr. 11 oct. 2000, JO 17 oct. 2000

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de pâtisserie - confiserie - glacerie - chocolaterie - salon de thé - traiteur ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets, et crèmes glacées qui ressortissent aux codes NAF, 15.8D et 15.5F de la nomenclature des activités française.

— 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 concernant 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.

Concernant l'activité artisan glacier, sont couvertes par la présente convention les entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers qui réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication.

Les établissements à activités multiples relèveront de la convention collective de leur activité principale. Des annexes ou avenants pourront être établis pour certaines catégories ou dans certaines régions.

Article 1 bis **Règlement des risques de chevauchement**

Mod. par Résultant : Avenant n° 41, 11 févr. 2000, étendu par arr. 11 oct. 2000, JO 17 oct. 2000

Les organisations professionnelles signataires du présent accord reconnaissent que l'activité de traiteurs-organisateurs de réception peut être une activité accessoire à l'activité de pâtissier. Dès lors, pour déterminer la convention collective applicable, les parties au présent accord conviennent de se référer à l'activité principale ou au métier d'origine de l'entreprise.

Il est convenu que, dans les entreprises comprenant plusieurs établissements distincts quelle que soit l'importance respective desdits établissements, l'activité principale ou le métier d'origine de l'entreprise déterminera la convention collective applicable.

Article 2 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature.

Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 3 **Révision**

Chaque partie signataire peut demander que soit révisée la présente convention.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et, éventuellement, conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord modificatif, la convention collective reste en l'état.

Article 4 **Désignation**

La présente convention pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par l'une des organisations signataires qui devra informer toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard trois mois avant chaque échéance annuelle de renouvellement.

À défaut de nouvel accord sur le ou les dispositions dénoncées, le texte, tel qu'il existait au moment de la dénonciation, reste applicable durant deux ans.

Article 5 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à la date de sa signature.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou certains départements.

Il est précisé que le présent article prévoyant le maintien des avantages acquis ne peut permettre de considérer que la présente convention s'approprie les dispositions des accords antérieurs qui fondent ces avantages ; les accords en cours de validité précédemment conclus dans un cadre régional ou local conservant leur vie propre et indépendante de la convention collective en vertu de l'autonomie juridique des échelons syndicaux ou locaux.

Chapitre II **Libertés, droits collectifs et individuels**

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Section 1 **Droits fondamentaux**

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à

compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 6 **Libre exercice du droit syndical**

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Les parties contractantes reconnaissent le droit, pour tous les employeurs et salariés, de s'associer et d'agir librement par la voie syndicale pour la défense de leurs intérêts professionnels respectifs.

Elles s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

En sus des autorisations d'absence nécessaire à la participation aux commissions paritaires, des autorisations d'absence non rémunérées, dans la limite de trois jours par an et par entreprise, seront accordées sur justification aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales ou à des démarches auprès des pouvoirs publics.

Article 7 **Égalité professionnelle et absence de discrimination**

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Aucune mesure discriminatoire de quelque nature que ce soit, directe ou indirecte, notamment quant aux dispositions prises concernant le déroulement de la vie professionnelle, l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, l'accès à un stage ou formation, la rémunération, le reclassement l'affectation, la qualification, les mutations, le renouvellement de contrat, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent prendre en considération l'origine, le sexe, l'apparence physique, le patronyme, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, ou sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

L'emploi des personnes handicapées se fera en application de la réglementation en vigueur.

Section 2 **Délégué du personnel**

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 8 **Délégué du personnel**

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Le statut et le mode d'élection des délégués du personnel sont institués par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Article 9 **Organisation des élections**

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

La date, les modalités et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans l'établissement, par la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives.

La date des élections doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance, par avis affiché dans l'entreprise.

Les listes des candidats seront affichées dans les entreprises en fonction des dispositions légales en cours.

Article 10 **Scrutin**

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail. Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise a la charge d'organiser matériellement les élections et, en accord avec les organisations syndicales, d'assurer le respect du secret et de la liberté de vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isoloirs, etc.)

Le bureau électoral est composé pour chaque collège de deux électeurs, le plus jeune et le plus ancien, présent à l'ouverture et acceptant d'y participer. La présidence appartient au plus ancien.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Article 11 Vote

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

L'élection a lieu conformément aux dispositions légales

11.1 Bulletins

Si plusieurs bulletins différents se trouvent dans la même enveloppe, ils seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques se trouvent dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un seul vote.

11.2 Vote par correspondance

La direction, en accord avec les organisations syndicales ouvrières représentatives, pourra autoriser le vote par correspondance, dans les conditions qui suivent :

Pourront voter par correspondance :

les salariés absents à la date limite fixée pour la communication des listes à la direction, en raison, d'un arrêt de travail pour congés payés, accident, maladie, congé de maternité ou de toute autre cause de suspension du contrat de travail comportant une reprise du travail prévue pour une date postérieure à la date du scrutin, ou ceux ne travaillant habituellement pas le jour fixé pour l'élection.

Au plus tard huit jours avant la date du scrutin, la direction adressera à chacun des salariés intéressés un exemplaire de chacun des bulletins de vote, titulaires et suppléants, correspondant aux listes présentées dans le collège, deux enveloppes portant respectivement l'indication «titulaires» (a) «suppléants» (a'), une enveloppe portant les indications relatives à l'élection notamment, le collège et l'identité du salarié (b), enfin une enveloppe pré-affranchie à l'adresse de la poste restante «Adresse» (c). Sera jointe à l'envoi une notice explicative : les bulletins seront respectivement placés dans les enveloppes (a) et (a') qui, cachetées, seront disposées dans l'enveloppe (b), elle-même cachetée, l'enveloppe (c) servant pour l'acheminement.

L'employeur est habilité à venir retirer les enveloppes à la Poste. Les enveloppes seront remises au Bureau de vote le jour du scrutin. Seul le bureau est habilité à ouvrir les enveloppes.

Article 12 Exercice de la fonction de délégué

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Les fonctions de délégué du personnel sont celles fixées par les textes légaux et réglementaires.

Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leur mandat, les délégués informant la direction de leur intention de s'absenter.

Les délégués du personnel peuvent circuler dans les locaux :

- librement en dehors de leur temps de travail
- pendant leur temps de travail sur leurs heures de délégation
- en respectant les règles d'hygiène et de sécurité de l'entreprise

Section 3 Comité d'entreprise

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à

compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 13

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Dans les entreprises occupant plus de quarante neuf salariés, un comité d'entreprise est institué conformément aux textes légaux et réglementaires.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv.) Toutes les dispositions concernant les délégués du personnel, ainsi que pour leurs fonctions énumérées dans les articles précédents, s'appliquent pour les comités d'entreprise à leurs membres élus ou candidats.

Chapitre III

Contrat de travail

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Section 1

Engagement

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 14

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 5 semaines pour les ouvriers, employés, et agents de maîtrise et à trois mois pour les cadres.

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

Article 15

Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail devra comporter obligatoirement les précisions suivantes :

- date d'entrée dans l'entreprise,
- durée de la période d'essai,
- emploi exercé et niveau,
- noms des caisses de retraite et de prévoyance,
- lieux de travail,
- durée du travail
- nom de la présente convention collective
- rémunération

La rémunération pourra être fixée forfaitairement en englobant le paiement des éventuelles heures supplémentaires accomplies, par un forfait hebdomadaire de 35 à 46 heures ou un forfait mensuel de 152 à 167 heures.

Les salariés non cadres ne peuvent pas travailler au forfait.

Les contrats à durée déterminée comprendront en outre les mentions obligatoires prévues par la loi et les contrats à temps partiel celles prévues par l'article 18.

Article 16

Conventions de forfait annuelles

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

16.1 Convention de forfait annuelle en jours

Pour les cadres et les salariés itinérants non cadres, qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, la durée du travail figurant au contrat de travail pourra être fixée en jours. La durée ne pourra excéder annuellement 213 jours de travail par année civile ou sur une autre période de 12 mois consécutifs. Les catégories concernées sont les suivantes : cadres des filières fabrication, vente, administration et comptabilité, non cadres de la filière commerciale relevant de la catégorie V coefficient 190.

Les dates des jours de repos seront déterminées par l'employeur par la remise ou l'affichage d'un planning annuel indicatif écrit, au plus tard le 1^{er} décembre pour l'année suivante. L'employeur pourra modifier ce calendrier moyennant le respect d'un délai de prévenance de 3 jours. Les jours ou demi-jours de repos devront être pris au fur et à mesure de leur acquisition et ne pourront faire l'objet qu'à titre exceptionnel d'un report sur les trois premiers mois de l'année suivante.

Les salariés devront chaque mois remettre à l'employeur un relevé des jours travaillés et des jours de repos, l'employeur devant veiller à ce que :

- le repos quotidien soit habituellement d'une durée de 11 heures consécutives ou d'une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de nécessité exceptionnelle.
 - sauf travail pour une activité saisonnière, que le repos hebdomadaire soit au minimum de 35 heures consécutives.
- Une fois par an, un entretien individuel avec les salariés concernés fera le point sur l'organisation du travail du salarié, l'amplitude des journées de travail et leur charge de travail.

La limite du travail quotidien est fixée à 10 heures.

Article 17 Régime des extras

Est considéré comme extra le salarié non membre du personnel, occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail et donc employé à cet effet pour une courte durée.

L'extra est couvert par les règles relatives au contrat à durée déterminée. Il fait l'objet d'une déclaration, par l'employeur, à l'Urssaf, à l'Assedic et à la caisse de retraite complémentaire à laquelle adhère l'entreprise.

Pour assurer aux ouvriers en extra une rémunération hebdomadaire équivalente à celle d'un ouvrier à demeure, il convient de calculer le salaire journalier avec majoration de 25 p. 100 pour la huitième heure, et de 50 p. 100 à partir de la neuvième heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur six jours.

Article 18 Contrats de travail à temps partiel

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

18-1 Dispositions communes

Les salariés peuvent être employés à temps partiel. Leur rémunération doit être proportionnelle à celle des salariés occupés à temps plein.

Ils bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que leur qualité professionnelle initiale ou acquise leur permettrait d'occuper. À cette fin, l'employeur affiche au moins 15 jours avant l'embauche les postes vacants. Le salarié doit postuler dans les 15 jours par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dit apporter une réponse motivée dans le délai d'un mois par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le temps partiel peut être horaire fixe (B), à horaire modulé (C) ou être intermittent (D).

18.2 Contrat à temps partiel à horaire fixe

Le contrat de travail à temps partiel à heure fixe est celui dans lequel le temps de travail est prédéterminé et constant sur l'année.

Ce contrat doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 15, la durée du temps de travail hebdomadaire ou mensuel et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'horaire de travail quotidien pourra soit être fixé au contrat, soit être affiché dans l'entreprise 1 mois avant le début de chaque trimestre civil. Dans ce cas, l'employeur s'efforcera de prendre en compte les aspirations des salariés.

Le contrat précise si la répartition du temps de travail, et le cas échéant les horaires, peuvent ou non faire l'objet

de modifications, portées à la connaissance du salarié par voie d'affichage au moins 2 semaines à l'avance et réduit à 4 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles (commandes exceptionnelles, dispositions du calendrier, absence d'une partie de l'équipe).

Le salarié à temps partiel ne peut travailler plus de 35 heures par semaine.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv.*) La journée de travail ne peut être inférieure à 1 heure de travail sans coupure, ni comporter plus d'une coupure quotidienne de 6 heures au maximum.

Le contrat peut prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires, dans la limite de 20 % de la durée contractuelle de travail et sans que la durée totale de travail atteigne 34 heures par semaine ou 151 heures par mois. L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 4 jours ouvrés avant de solliciter des heures complémentaires. Ces heures seront rémunérées au taux normal dans la limite du dixième de la durée contractuelle et au taux majoré de 25 % ensuite.

Le planning définitif de travail sera affiché au moins 2 semaines à l'avance, ce délai pouvant être ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles.

Les modifications de planning ne peuvent être opérées que dans l'intérêt de l'entreprise ou du salarié en cas de circonstances exceptionnelles. Le refus du salarié d'accepter un changement entre le planning trimestriel ou contractuel et le planning définitif ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement :

— s'il n'était pas prévu au contrat

— ou s'il n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une autre activité professionnelle non salariée.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

18.3 Contrat à temps partiel modulé

Le contrat de travail à temps partiel modulé est celui permettant de faire varier les horaires de travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas la durée prévue au contrat. Il peut être mis en œuvre dans les entreprises pour l'emploi des personnels de vente et de service, de fabrication et de livraison et celui des services administratifs, commerciaux et comptables.

Ce contrat est écrit et mentionne, outre les éléments prévus à l'article 15, les éléments de rémunération et la durée (*Termes exclus de l'extension par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv.*) moyenne hebdomadaire ou mensuelle (*Termes exclus de l'extension par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv.*) de référence garantie sur l'année.

Le temps de travail peut varier chaque jour entre 2 et 10 heures, chaque semaine entre 5 et 34 heures et chaque mois entre 40 et 147,22 heures, sans que cette variation excède un tiers de la durée de référence hebdomadaire prévue au contrat. Il peut comporter une coupure quotidienne de 6 heures au maximum.

Le planning annuel indicatif de travail est remis par écrit au salarié avant le 1^{er} décembre de l'année civile qui précède son entrée en vigueur, sauf arrivée du salarié en cours d'année.

Ce planning peut être modifié pour faire face à des circonstances imprévues, telles qu'absence de salarié, impondérable technique, surcroît d'activité, fêtes locales... Le nouveau planning est alors remis par écrit au salarié dès que possible et plus tard 3 jours avant la prise d'effet de la modification.

Les heures de prise et de fin de service du salarié sont notées par le salarié sur tout support manuscrit qu'il signe et remet à l'employeur toutes les semaines. Le décompte des heures effectuées mensuellement figurera sur le bulletin de paye ou en annexe.

L'entreprise pourra lisser la rémunération du salarié sur l'année. La rémunération versée mensuellement sera alors du douzième correspondant à l'horaire annuel de référence du contrat avec une régularisation de la paye du douzième mois de la période en fonction des heures réellement travaillées, ou en cas de rupture du contrat en cours d'année. Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera l'éventuel supplément de rémunération perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

18.4 Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il peut être mis en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce contrat est écrit et précise, outre les mentions prévues à l'article 15 :

- la durée annuelle minimale de travail, qui ne pourra être inférieure à 800 heures sur 12 mois consécutifs,
- les périodes de travail et les périodes d'inactivité de l'année,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes (*Termes exclus de l'extension par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv.) et le cas échéant, les conditions dans lesquelles ces périodes et répartition peuvent être modifiées. Toutefois, si cette répartition ne peut être programmée compte tenu de la nature de l'activité, le salarié est prévenu au moins 8 jours à l'avance des jours travaillés et peut refuser librement 3 interventions chaque année,*
- les éléments de la rémunération, versée chaque mois et égale au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures minimales prévues.

Les heures réellement effectuées ne pourront excéder le quart de la durée annuelle minimale de travail. Celles effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier douzième de la rémunération annuelle.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv.) Le salarié sous contrat intermittent non programmable qui se verra proposer un contrat à temps partiel ou intermittent programmable chez un autre employeur pourra soumettre ce contrat à son premier employeur au plus tard dans les 8 jours du commencement de ce nouveau contrat. L'entreprise disposera d'un droit d'opposition à exercer dans les 8 jours suivants. Si l'entreprise n'exerce pas ce droit d'opposition, elle ne pourra demander au salarié de travailler durant les périodes de travail fixes figurant dans l'autre contrat. Si elle l'exerce, ce contrat ne lui sera pas opposable, mais le salarié pourra solliciter dans les 8 jours suivants son licenciement pour indisponibilité liée à la signature d'un autre contrat de travail. Cette rupture prendra effet sous réserve d'un préavis de 8 jours.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non-travaillées sont prises en compte en totalité.

Section 2 Rupture du contrat de travail

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Article 19 Préavis

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et, sauf cas de faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture, après l'expiration de la période d'essai.

La durée de ce préavis est fixée ainsi qu'il suit :

- pour les salariés ouvriers et employés : réciproquement 1 mois
- pour les salariés agents de maîtrise : réciproquement 1 mois
- pour les salariés cadres : réciproquement 3 mois

La notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du délai de préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera calculée sur la base du salaire effectif.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut prendre immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité, le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé, à l'exclusion de l'indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

En cas de licenciement par l'employeur, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à deux heures libres par jour au cours des quinze derniers jours du préavis.

Ces deux heures sont prises alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

Un accord peut intervenir permettant, entre autres, de grouper tout ou partie de ces heures.
Les heures non utilisées ne peuvent donner lieu à indemnités.

Article 20 **Certificat de travail**

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en mains propres, avec obligation d'émarger cette remise, ou à défaut, envoyé immédiatement à son domicile, par pli recommandé avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de la mission ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- nature des coefficients du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

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

Article 21 **Indemnités de licenciement**

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Les salariés, comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et licenciés pour une autre cause que la faute grave ou lourde ou un motif économique, perçoivent une indemnité de licenciement du montant suivant :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté,
- majoré après 10 d'ancienneté de 1/15^{ème} de mois pour chaque année au delà de 10 ans,

L'assiette de calcul est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois ou selon la formule plus avantageuse pour le salarié le tiers des trois derniers mois.

L'indemnité de licenciement versée en cas de licenciement pour motif économique est calculée conformément à la loi.

Article 22 **Licenciement collectif**

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Si les licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements sera basé sur prise en compte des critères suivants :

- ancienneté dans l'entreprise,
- charge de famille,
- valeur professionnelle,
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle.

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi devra être élaboré si plus de 9 salariés sont concernés.

Article 23 **Indemnité de départ des salariés**

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

23.1

Les salariés quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite reçoivent une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 1 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté dans la profession,
- 2 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté dans la profession,
- 3 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté dans la profession,

— 4 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté dans la profession.

23.2

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession :

— de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la Loi), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas de la Convention Collective Nationale,

— des périodes de chômage inférieures à douze mois consécutifs, indemnisées par les ASSEDIC, lorsque les emplois occupés antérieurement et postérieurement à celles-ci l'ont été dans une entreprise relevant de la présente Convention Collective Nationale.

L'ancienneté prise en compte s'apprécie au premier jour d'absence dans le cas de l'incapacité de travail.

Cette indemnité est versée sous réserve du respect des conditions de l'article 48.1.

Article 24 Indemnité de mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient d'une indemnité de mise à la retraite, dont le montant est l'indemnité de licenciement de l'article 21 ou si cela est plus avantageux pour le salarié, de celui de l'indemnité de départ à la retraite de l'article 23.

Article 25 Retraite complémentaire

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Le personnel non inscrit au régime de retraite des cadres ou à l'I.R.P.V.R.P bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition.

Le taux de base de la cotisation est de 8 pour cent.

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'association des régimes de retraite complémentaire (A.R.R.C.O.).

Le taux d'appel est réparti à raison de :

* sur les premiers 6 p. 100 :

- 60 p. 100 à la charge de l'employeur.
- 40 p. 100 à la charge du salarié ;

* sur les 1 p. 100, puis 2 p. 100 complémentaires :

- 50 p. 100 à la charge de l'employeur ;
- 50 p. 100 à la charge du salarié.

Section 3 Durée du travail

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 26 Aménagement du temps de travail

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

La durée légale du travail est de 35 heures hebdomadaires, les heures accomplies au-delà de cet horaire constituent des heures supplémentaires.

Cette durée peut être organisée selon un horaire fixe hebdomadaire, un horaire modulé ou un horaire annualisé avec jours de réduction du temps de travail, ou par une combinaison de ses modalités.

26.1 Modulation du temps du travail

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec une modulation pouvant aller de 22 heures à 46 heures de travail par semaine, que l'entreprise peut porter au plus 10 fois dans l'année à 48 heures de travail par semaine, sans jamais pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La programmation du temps de travail est indicative et s'établit sur 12 mois. L'entreprise peut comporter des programmes spécifiques, notamment aux personnels des services de fabrication, services de ventes, services administratifs, commerciaux et comptables, services de livraison, personnel d'entretien, ou par type de production.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui précise le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés des variations d'horaires décidées au moins 4 jours à l'avance. En cas de situation exceptionnelle, le délai de prévenance sera réduit à 3 jours.

Seules les heures effectuées au-delà des dix heures par jour, les 46 ou 48 heures hebdomadaires autorisées, ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1600 heures, sont des heures supplémentaires.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont totalisées au mois et ce total d'heures figure sur le bulletin de paye.

Un mécanisme individualisé, restant exceptionnel, de régularisation sera mis en place, permettant de faire apparaître un trop perçu ou un droit de rappel de salaire compte tenu du déséquilibre entre périodes hautes et basses.

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.

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés n'ayant pas récupéré des heures effectuées en-deçà de 35 heures en période basse en conservant le bénéfice.

S'il apparaît dans le mois précédent 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.

26.2 Octroi de jours de réduction du temps de travail

L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire fixé à 35 heures et la réduction du temps de travail peut être organisée sous forme de repos rémunérés à raison de journées ou de demi-journées par mois.

Cette disposition est applicable aux heures effectuées entre 35 heures et 46 heures, sans affecter le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La prise de ces repos est fixée, dans le cadre d'une programmation indicative établie tous les trois mois.

En cas de période de forte activité qui ferait obstacle à la prise de ces repos, l'employeur pourra suspendre le repos équivalent et le rééquilibrer sur le trimestre suivant, ou l'octroyer antérieurement à cette période de forte activité, sur le trimestre précédent.

En cas de modification de la programmation indicative, l'employeur avise les salariés des prises de repos décidées au moins 4 jours à l'avance.

En cas de situation exceptionnelle, le délai de prévenance sera réduit à 3 jours.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié qui, au cours de la période de référence, n'a pas pris tout ou partie de ses repos, recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de rupture abusive dudit contrat de travail par ce salarié ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

26.3 Lissage

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles A et B du présent article fait l'objet d'un lissage de la rémunération annuelle correspondant à 151,67 heures par mois.

Article 27 Heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé 180 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 150 heures pour les salariés dont le temps de travail est effectivement modulé en deçà de 28 heures ou au-delà de 46 heures par semaine dans l'année civile en cours. Ces heures sont payées conformément à la loi.

Article 28 **Travail de nuit**

Mod. par Avenant n° 61, 21 mai 2008, étendu par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct., applicable à compter du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Le recours au travail entre 21 heures et 6 heures, dit travail de nuit, doit rester exceptionnel.

Toutefois, compte tenu des nécessités de fabrication des produits frais, de livraison et de service à la clientèle, ainsi que de la nécessité technique, économique ou sociale, de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les entreprises du secteur de la pâtisserie peuvent employer les salariés la nuit.

C'est pourquoi, et dans le souci de tenir compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés susceptibles de travailler la nuit, les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

28.1 **Définition du travail de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.
- soit effectué, dans l'année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

28.2 **Emplois visés par le travail de nuit**

Les catégories de salariés susceptibles d'être concernés par le travail de nuit sont les suivantes :

- le personnel de fabrication
- le personnel de vente
- le personnel de livraison

L'extension de la mise en place du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

«Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra effectuer plus de 4 heures de nuit, par jour»

«Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra travailler qu'en journée continue et l'amplitude horaire journalière ne pourra pas dépasser 10 heures».

28.3 **Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit**

L'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit est précédée d'une visite médicale spécifique auprès du médecin du travail, renouvelée tous les 6 mois. Le travailleur de nuit devenu inapte au travail de nuit bénéficie d'un droit au reclassement à un poste de jour.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

La possibilité de travailler la nuit devra être précisée dans le contrat de travail ou par avenant. Les salariés n'ayant pas accepté une telle possibilité dans leur contrat de travail et ses avenants pourront refuser de passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit, sans que ce refus constitue une faute.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera néanmoins fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou

la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficiera du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou en congé postnatal doit être affectée à un poste de jour, sans perte de salaire, pour une période n'excédant pas un mois après son retour de congé maternité.

28.4

Dispositions applicables aux travailleurs et apprentis mineurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis de moins de 18 ans.

Toutefois, en application du décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006, les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures pourront solliciter une dérogation auprès de l'inspecteur du travail pour permettre aux jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans de travailler avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures, pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie.

28.4

Contreparties spécifiques

— **pour tous les salariés** : les heures effectuées entre 21 h et 24 h et entre 4 h et 6 h donnent droit à une majoration de salaire de 25 % et celles effectuées entre 24 h et 4 h à une majoration de 50 %.

— **pour les travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 28.1, bénéficient de contreparties au titre du travail de nuit :

Cette contrepartie est accordée sous forme de repos compensateur selon les conditions suivantes :

- salarié effectuant entre 270 et 600 heures annuelles de travail effectif de nuit : 1 jour de repos compensateur /an ;
- salarié effectuant entre 601 et 935 heures annuelles de travail effectif de nuit : 2 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 936 et 1 270 heures annuelles de travail effectif de nuit : 3 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 1 271 et 1 580 heures annuelles de travail effectif de nuit : 4 jours de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant 1 581 heures, et plus, annuelles de travail effectif de nuit : 5 jours de repos compensateur / an.

28.5

Organisation du travail

— **pour tous les salariés**

Les entreprises peuvent employer les salariés la nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Si la durée du travail en continu atteint 6 heures de travail effectif, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

— **pour les travailleurs de nuit**

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

Notamment, l'employeur doit veiller à tenir compte des contraintes de transport et des contraintes des salariés élévant seuls un enfant de moins de 8 ans pour la fixation des heures de prise et de fin de service.

durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures

durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines

consécutives ne peut dépasser quarante heures.

28.6

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

28.7

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés.

Article 29

Repos compensateur

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

29.1

Le repos compensateur sera pris dans les deux mois qui suivent l'ouverture des droits.

29.2

Il sera également possible de prendre ce repos compensateur selon la formule suivante :

- * le décompte des heures de repos compensateur dues sera arrêté au 31 décembre de chaque année ;
- * le salarié est tenu informé le 15 janvier de ses droits acquis en matière de repos compensateur au cours de l'année civile précédente par une fiche annexée à son bulletin de paie.

Les heures de repos compensateur dues seront prises dans les cinq mois qui suivent l'année civile au cours de laquelle les droits ont été acquis. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne droit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

29.3

Quel que soit le mode choisi, et s'il n'existe pas d'accord verbal entre l'employeur et le salarié, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par écrit par le salarié au moins un mois à l'avance. Cette demande doit préciser la date et la durée du repos.

L'employeur doit répondre dans un délai de quinze jours à cette demande. Passé ce délai, il est réputé accepter la demande du salarié s'il n'a pas répondu. Ce repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur.

29.4

Le repos compensateur qui n'est pas effectivement pris par le salarié ne peut faire l'objet d'une indemnité compensatrice. Seul, le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, reçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues ci-dessus.

Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Article 30

Définition du temps de travail effectif

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est à dire 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 ses occupations. Le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif.

Sont notamment de convention expresse, exclus tous les temps où le salarié n'est pas en activité dans le cadre de ses fonctions :

- Les temps de pause, même s'ils sont rémunérés, ne sont pas pour autant assimilés à une période de travail effectif,
- Le temps passé au casse-croûte et aux repas,
- Le temps de trajet domicile vers l'entreprise et vice versa.

À compter de la signature du présent accord, les entreprises pourront procéder à la détermination du travail effectif en vigueur dans l'entreprise, pour chaque salarié, au regard du présent article.

Section 4

Rémunération

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 31

Bulletin de paie

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Tout salarié reçoit, avec son salaire, un bulletin de paie qui doit lui être remis, dans les conditions prévues par les lois et décrets en vigueur.

Le salarié devra conserver son bulletin de salaire sans limitation de temps

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- 1^o** le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2^o** l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur ainsi que le nom de l'organisme de retraite auquel l'employeur verse les cotisations ;
- 3^o** les nom et prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique ;
- 4^o** la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ; en cas de rémunération forfaitaire, le nombre d'heures ou de jours prévus par le forfait devra être mentionné sur le contrat,
- 5^o** la nature et le montant des primes ;
- 6^o** le montant de la rémunération brute ;
- 7^o** la nature et le montant des déductions ;
- 8^o** le montant de la rémunération nette ;
- 9^o** la date de paiement ;
- 10^o** le cas échéant, les avantages en nature sur la base déterminée par l'Urssaf.
- 11^o** le nom de la présente convention collective.
- 12^o** la tenue du décompte des congés payés.

Article 32

Salaire horaire minimum garanti

Les parties sont convenues de définir un salaire horaire minimum garanti égal, pour chaque salarié, au produit de la valeur du point par le coefficient hiérarchique correspondant à son emploi et à sa catégorie, à l'exclusion de tout avantage de quelque ordre que ce soit.

Les coefficients hiérarchiques sont déterminés à l'annexe Classification de la présente convention.

Le salaire minimum garanti comprend tous les éléments de la rémunération y compris les avantages en nature, notamment la nourriture et le logement, excepté :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais;
- les indemnités d'ancienneté.

Article 33 **Égalité de rémunération**

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Le principe à travail égal salaire égal s'applique dans chaque entreprise. L'employeur est également tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale une égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Ce principe n'interdit pas à l'employeur de récompenser notamment la qualité du travail effectué par l'attribution aux salariés méritants d'une rémunération supérieure.

Chaque partie pourra saisir la commission paritaire départementale si elle existe de tout différend né de l'application de ce principe.

La commission paritaire nationale se réunira tous les trois ans dans les conditions prévues par la loi pour négocier dans la branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 34 **Évaluation des avantages en nature**

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Lorsque le personnel est nourri, logé ou véhiculé par l'entreprise, les avantages en nature sont forfaitairement évalués selon les termes de l'arrêté du 10 décembre 2002 en matière de cotisations de sécurité sociale. Il peut toutefois être convenu dans le contrat de travail d'évaluer ces avantages à un montant supérieur au barème forfaitaire réglementaire, sans excéder la valeur réelle de l'avantage.

Article 35 **Salaire mensuel minimum garanti**

Le salaire minimum garanti aux salariés rémunérés sur une base mensuelle sera calculé en multipliant le salaire horaire minimum garanti de leur emploi et de leur catégorie par 169,66 heures dans le cadre de l'horaire légal hebdomadaire des 39 heures.

Article 36 **Révision du salaire minimum garanti**

La révision de la valeur du point aura lieu le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre.

Cette révision tiendra notamment compte des variations de l'indice I.N.S.E.E. ainsi que des indices confédéraux.

Article 37 **Barème de la grille nationale des salaires**

Le barème de la grille nationale des salaires fera l'objet d'une annexe à la présente convention (voir annexe «Salaires»).

Des barèmes de grille de salaires minima garantis comportant des chiffres supérieurs aux minima ci-dessus définis pourront être discutés sur le plan régional, local, ou en accord entreprises.

Section 5 **Congés**

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 38 **Le travail des jours fériés**

Mod. par Avenant n° 66, 21 juill. 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 3 janv. 2010

38.1

Le chômage des onze jours fériés légaux - 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, jour de Noël - ne pourra pas être la cause d'une réduction de rémunération.

Compte tenu de la spécificité de la profession, les salariés sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés moyennant un délai de prévenance de quinze jours.

Les salariés percevront, outre la rémunération normale des heures accomplies, une majoration de 100 % accordée

en salaire, ou en temps de repos à la demande du salarié.

La prise du repos pourra être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation dans un délai de trois mois.

Dans les entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale à 150 % de ce salaire et à un repos compensateur équivalent au nombre d'heures effectuées. La prise de ce repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié dans un délai de trois mois.

38.2

Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui rentrera en application du jour de la publication de son extension au Journal Officiel.

Article 39

Congés pour événements personnels

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Tous les salariés bénéficieront, sur justification des autorisations d'absence exceptionnelle suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- décès du conjoint : 5 jours ;
- naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption: 3 jours
- décès d'un enfant : 5 jours
- mariage d'un enfant : 1 jour
- décès du père ou de la mère : 2 jours,
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ou des grands-parents : 1 jour,
- service national universel : 1 jour.

Est considéré comme conjoint le membre d'un couple marié, signataire d'un PACS ou en état de concubinage notoire.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 40

Congés annuels

Les droits au congé annuel seront déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

En principe, la période des congés s'ouvre le 1^{er} mai pour se terminer le 31 octobre.

Des dérogations peuvent être apportées à cette disposition, soit après accord individuel du salarié, soit par accord paritaire départemental ou interdépartemental ou régional.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

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

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Article 41

Chèques vacances

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Dans les entreprises de moins de 49 salariés dépourvues de comité d'entreprise, l'employeur peut proposer à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat dont la durée prévisible est d'au moins 4 mois et dont le revenu est inférieur aux plafonds fixés par la loi, la souscription d'un contrat d'épargne permettant l'acquisition de «chèques vacances», dans la limite d'un plafond qu'il fixera entre 8 et 30 % d'un SMIC mensuel. Il conclura à cette fin une convention avec l'agence nationale des chèques vacances (ANCV).

Dans les entreprises de plus de 49 salariés, l'employeur peut les mettre en œuvre dans les mêmes conditions, le cas échéant après consultation s'ils existent du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Cette épargne sera abondée par l'employeur, à 60 % pour les employés et ouvriers et à 50 % pour les agents de maîtrise et cadres.

Le contrat d'épargne indiquera le montant épargné par le salarié et l'échéance des prélèvements, en 4 ou de 12 mensualités comprises entre 2 % et 20 % du SMIC apprécié sur une base mensuelle. Le contrat sera suspendu en cas d'absence du salarié pour une durée de plus d'1 mois, sauf accidents du travail, maladie professionnelle ou congé maternité. La rupture du contrat de travail entraînera le remboursement au salarié des sommes versées, majoré de l'abondement de l'employeur.

L'employeur peut clore les nouvelles souscriptions un an après l'ouverture du dispositif. À défaut, le dispositif est tacitement reconduit d'année en année.

Section 6 **Parentalité, maladie et invalidité**

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 42 **Parentalité**

Mod. par Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

42.1 **Maternité**

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.

Les femmes en état de grossesse pourront suspendre leur contrat de travail pendant une période de six semaines avant l'accouchement et de dix semaines après.

En cas de naissance d'un troisième enfant, ou à l'occasion de naissances multiples, la réglementation en vigueur s'appliquera.

La femme en état de grossesse pourra, en outre, suspendre son contrat de travail pendant douze semaines avant l'accouchement et seize semaines après l'accouchement, sans que cette absence constitue une cause de rupture.

À partir du cinquième mois de grossesse, les femmes pourront bénéficier d'une baisse d'une demi-heure de travail par jour, rémunérée, répartie au choix de l'intéressée et en accord avec l'employeur, soit en deux pauses de quinze minutes, soit en entrée retardée, soit en sortie anticipée.

42.2 **Paternité**

Le père bénéficie d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours, porté à 18 jours en cas de naissances multiples, à prendre dans les quatre mois suivant la naissance de son enfant ou de son adoption en cas de partage entre les parents du congé d'adoption. Le salarié doit en informer l'employeur au moins un mois à l'avance. Le contrat de travail est suspendu durant ce congé.

42.3 **Éducation des enfants**

Le père ou la mère d'un enfant a le droit à une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 12 jours par an, pour soigner son enfant âgé de moins de 12 ans sur présentation d'un certificat attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Un des deux parents de l'enfant lorsqu'ils sont tous les deux salariés dans la même entreprise, peut user de cette même autorisation d'absence.

Les parents bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée à l'occasion de la rentrée scolaire de leurs enfants scolarisés. Lorsque le couple travaille dans la même pâtisserie, ce congé sera pris par l'un ou par l'autre.

Article 43 **Absence pour maladie ou accident**

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, dans les

conditions précisées à l'alinéa suivant, ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, l'emploi est garanti au salarié ayant un an d'ancienneté pour une période de six mois, sous réserve qu'aucune incapacité constatée par l'autorité médicale compétente ne l'empêche de tenir son emploi à son retour.

Si l'emploi ne peut être tenu à nouveau, l'employeur cherchera, dans la mesure du possible, à reclasser l'employé à un poste de travail dans l'entreprise.

Article 44 **Indemnisation en cas de maladie ou d'accident**

(V. également avenant n° 68, 27 oct. 2009 relatif à la prévoyance)

Mod. par Avenant n° 68, 27 oct. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 77, 21 févr. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} avr. 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

44.1 **Maintien de salaire**

Les salariés en arrêt de travail dûment constaté par certificat médical continueront à percevoir leur salaire, y compris les indemnités de la Sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, à raison de 90 % de leur rémunération brute pendant 180 jours.

Les salariés bénéficient de cette garantie aux conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'un 1 an dans la profession,
- justifier de leur incapacité dans les quarante huit heures,
- être pris en charge par la Sécurité sociale,
- être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, au quatrième jour d'absence dans tous les autres cas.

Si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois antérieurs, la durée totale de l'indemnisation ne peut dépasser 180 jours.

Lorsque les indemnités de la Sécurité Sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le salaire à prendre en considération est celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, non compris les éventuelles augmentations d'horaire causées par la dite absence.

44.2 **Incapacité de travail**

À l'issue de la première période d'indemnisation dite «maintien de salaire», il sera versé des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations Sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS et un éventuel salaire à temps partiel ou toute autre ressource, sera égal à 1/360^{ème} de 75 % du salaire brut de référence.

Ces indemnités sont versées tant que les indemnités de la Sécurité sociale sont versées et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail par le salarié,
- lorsque la Sécurité sociale cesse le service de ses propres prestations,
- lors de la mise en invalidité, ou de la reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle du salarié,

— au décès du salarié,
— (Avenant n° 77, 21 févr. 2013, étendu) et, au plus tard, à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale, à l'exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Lorsque la Sécurité sociale suspend ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont également suspendues. Lorsque les indemnités de la Sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire d'un an dans la profession pour bénéficier de la première période d'indemnisation «maintien de salaire» à 90 %, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours par arrêt à hauteur de 1/360^{ème} de 75 % du salaire brut de référence.

En cas de nouvel arrêt après épuisement des droits «maintien de salaire» à 90 %, l'indemnisation débutera au premier jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, au 4^{ème} jour dans les autres cas.

La notion d'ancienneté dans la profession est celle définie à l'article 23.2 et le montant du salaire de référence est fixé par l'article 2 de l'annexe relative au contrat de prévoyance.

Article 45 Rente invalidité

(Voir annexe sur le contrat de prévoyance et pour les bénéficiaires du régime de prévoyance, voir avenir n° 60, 15 janv. 2008)

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Mod. par Avenant n° 68, 27 oct. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Les salariés classés en invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la Sécurité Sociale à hauteur de 70 % du salaire brut de référence.

Les salariés classés en invalidité 1^{ère} catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 et 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la Sécurité Sociale à hauteur de 60 % du montant de la rente invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

La garantie s'applique aux invalides reconnus à compter du 1^{er} janvier 2004, y compris pour les arrêts en cours indemnisés jusqu'alors au titre de l'incapacité de travail, couverts par le contrat de garantie collective, dans les conditions fixées à l'article 48.1.

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie.

(Avenant n° 68, 27 oct. 2009, étendu) Cette rente est versée au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

Par salaire de référence servant de base au calcul des prestations invalidité, il faut entendre le salaire total brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail ou pour les salariés n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

En cas de changement dans les précomptes effectués sur les prestations de la Sécurité Sociale, et à défaut de renégociation du contrat, les prestations continueront à être servies sur la base applicable au 9 mars 2004.

Article 46 Capital décès/invalidité absolue et définitive

(Voir annexe sur le contrat de prévoyance et pour les bénéficiaires du régime de prévoyance, voir également avenir n° 60, 15 janv. 2008)

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Mod. par Avenant n° 68, 27 oct. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 77, 21 févr. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} avr. 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;
CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFE CGC AGRO.*

Mod. par Avenant n° 79, 2 juill. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 26 nov., applicable à compter du 1^{er} oct. 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers Confiseurs Glacières, traiteurs de France ;

Confédération Nationale des Glacières de France.

Syndicat(s) de salariés :

*FNAF CGT ;
FGA CFDT ;
CFTC CSFV ;
FGTA FO ;
CFE CGC AGRO.*

Mod. par Avenant n° 90, 17 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Mod. par Avenant n° 110, 26 nov. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter de la notification de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNAPCCGTF ;
CNGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
UNSA ;
FO.*

(Avenant n° 77, 21 févr. 2013, étendu) Sont garantis les salariés cadres et non cadres jusqu'à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale à l'exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

(Avenant n° 110, 26 nov. 2024, étendu) Les salariés relevant du collège «cadres» pour le présent régime de prévoyance sont : les salariés répondant aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 ainsi que les bénéficiaires visés au 2^{ème} alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Ces salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise ;

Les salariés relevant du collège «non-cadres» pour le présent régime de prévoyance sont : les salariés ne répondant pas aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 et n'étant pas les bénéficiaires visés au 2^{ème} alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Ces salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Ne sont pas bénéficiaires du présent régime de prévoyance, les VRP relevant de l'Accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

Les présentes définitions s'appliquent aux catégories mentionnées aux articles 48.4, 48.4.1 et 48.8.1 ci-après.

46.1 Causes de versement

En cas de décès du salarié, pour tout autre cause que celle visée à l'article 48.2 «Exclusions», ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité Sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité Absolue et Définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès.

46.2 Montant du capital

(Avenant n° 79, 2 juill. 2013, étendu)

46.2.1 Le montant du capital versé sera le suivant

Le service du capital décès tel que déterminé ci-dessous par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Personnel non cadre :

— Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge :

100 % du salaire brut de référence TA-TB

— Marié (ou partenaire de PACS ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge :

100 % du salaire brut de référence TA-TB

— Majoration par personne à charge : 20 % du salaire brut de référence TA-TB

— (Avenant n° 90, 17 janv. 2019, étendu) à compter du 1^{er} janvier 2018, une allocation pour frais d'obsèques égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée en cas de décès du salarié, quelle que soit la situation de famille. Cette allocation est versée à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques ; elle est versée dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale».

Personnel cadre :

— Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge :

TA : 200 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel

TB : 150 % du salaire brut de référence

— Marié (ou partenaire de PACS ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge :

TA : 230 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel

TB : 180 % du salaire brut de référence

— Majoration par personne à charge : 40 % du salaire brut de référence TA-TB doublée sur TA en cas de décès accidentel

— (Avenant n° 90, 17 janv. 2019, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2016, une allocation pour frais d'obsèques égale à 200 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale est versée en cas de décès quelle que soit la situation de famille. Cette allocation est versée à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques ; elle est versée dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale.

46.2.2 Double effet

Le décès ou l'invalidité absolue et définitive, postérieure ou simultanée du conjoint *non remarié* (*Termes exclus de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 26 nov.*), du partenaire de Pacs ou du concubin *non marié* (*Termes exclus de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 26 nov.*) alors qu'un ou des enfants sont à charge au moment de l'événement, entraîne le versement au profit de ce ou de ces derniers d'un capital supplémentaire égal au capital de base hors majoration pour décès accidentel.

46.3 a) Dévolution du capital décès/Personne bénéficiaire

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

— en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent,

— à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits enfants,

— à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands parents survivants,

— à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs,

— enfin, à défaut de tous le susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.

46.3 b) Définition du conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés et :

-
- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie,
 - qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union,
 - à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

46.4 Personnes à charge

Sont considérés comme à charge du salarié ou de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS :

Pour l'application des garanties Décès, Invalidité Absolue Définitive et Double-Effet :

- les descendants ou descendants reconnus comme tels par l'article 196 A bis du Code Général des impôts,
- les enfants visés à l'article 196 A bis du Code Général des impôts, qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs :

Pour la rente éducation,

- qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs, les enfants :

- sans condition jusqu'à leur 19^{ème} anniversaire ;
- avec l'une condition suivante jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, à savoir :

- poursuivre ses études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- être en apprentissage ;

- poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation 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 :

- inscrit auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) comme demandeur d'emploi
- ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleur handicapé,

- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^{ème} anniversaire, équivalents à l'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

46.5 Maintien de la garantie décès

La garantie décès est maintenue dans les conditions suivantes:

a. Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion : Les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'adhésion d'AG2R prévoyance ou de l'OCIRP, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

b. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'adhésion : La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement est celle prévue aux conditions particulières dudit contrat en cas de décès du participant, sauf exclusions et limitations définies ci-après. Elle s'applique à tout décès survenu postérieurement à la date d'effet de la garantie décès du contrat. N'entrent pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenue postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement.
- L'invalidité 3^{ème} catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat d'adhésion
- Le Décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente orphelin), du concubin, du partenaire titulaire du PACS, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP mais cesse à la date d'effet de la résiliation ou de non renouvellement du contrat en ce qui concerne les prestations versées par

l'AG2R prévoyance.

Les exclusions de garantie AG2R prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

— jusqu'au terme de la durée conventionnelle de maintien du salaire lorsque l'adhérent à souscrit, à l'exclusion de toute autre garantie en cas d'arrêt de travail, une garantie maintien de salaire (ou mensualisation) auprès de l'AG2R prévoyance.

— Jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au départ à la retraite du participant.

— (Avenant n° 68, 27 oct. 2009, étendu) dans tous les cas jusqu'à la date d'acquisition de pension du régime d'assurance vieillesse.

Article 47 **Rente éducation**

Mod. par Avenant n° 77, 21 févr. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNPCCG ;
CNGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDTFNAF CGT ;
CFE CGC AGRO.*

Mod. par Avenant n° 88, 15 nov. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 6 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers Confiseurs, Glacières, Traiteurs de France.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFTC CSFV.*

Mod. par Avenant n° 91, 16 mai 2019, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

En cas de décès du salarié, pour tout autre cause que celle visée à l'article 48.2 «Exclusions» de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (État d'IAD - Invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à :

(Avenant n° 91, 16 mai 2019, étendu) Pour tout décès, toute invalidité de 3^{ème} catégorie ou incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (État d'IAD - Invalidité absolue et définitive) d'un salarié, il est convenu ce qui suit :

→ Jusqu'au 16^{ème} anniversaire du bénéficiaire : 10 % du salaire brut de référence*,

* Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

→ du 16^{ème} au 19^{ème} anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence*,

* Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

→ du 19^{ème} au 26^{ème} anniversaire du bénéficiaire en cas de poursuite d'études (ou jusqu'au 30^{ème} anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage) : 12 % du salaire de référence*.

* Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à deux mille cent soixante euros 2 160 €,

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Elle est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéfice de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation contractuellement.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de dix-huit ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de vingt-six ans révolus, sous conditions :
 - 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 CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - 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 ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, 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 employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

Article 48

Droit à garanties

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Mod. par Avenant n° 68, 27 oct. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 72, 18 janv. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Avenant n° 75, 19 juin 2012, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 79, 2 juill. 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 26 nov., applicable à compter du 1^{er} oct. 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers Confiseurs Glacières, traiteurs de France ;

Confédération Nationale des Glacières de France.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 84, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv.

2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;
CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 88, 15 nov. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 6 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers Confiseurs, Glaciers, Traiteurs de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 95, 19 mai 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 99, 20 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;
CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 104, 17 oct. 2023, étendu par arr. 18 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;
CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT.

48.1

Le droit à garanties

Il est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation.

La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie, à la maternité, à un accident ou à l'exercice du droit de grève.

48.2 Exclusions

Tous les risques de décès sont garantis, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre,
- les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

Sont exclus des garanties Incapacité de travail, Invalidité et Incapacité permanente Professionnelle :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant,

les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

48.3 Revalorisation

Les prestations prévues par les articles 44 à 46 (rentes éducation, indemnités journalières et rentes d'invalidité) seront revalorisées selon l'évolution de l'indice de revalorisation commun à l'organisme gestionnaire désigné.

48.4 Taux de cotisation

Avenant n° 84, 11 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 95, 19 mai 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 99, 20 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 104, 17 oct. 2023 étendu par arr. 18 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT.*

(Avenant n° 84, 11 déc. 2015, étendu)

Définition :

- tranche A : salaire brut jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (TA).
- tranche B : salaire brut au-delà du plafond de la Sécurité sociale et jusqu'à quatre fois ce montant (TB).

Personnel non cadre (Avenant n° 84, 11 déc. 2015, étendu)

Les cotisations sont réparties de la façon suivante, en pourcentage des salaires.

Garanties	Taux de cotisation	Part employeur	Part salariés
	Cotisation TA - TB	TA - TB	TA - TB
Décès IAD	0,12 %	0,10 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,19 %	0,14 %	0,05 %
Invalidité	0,32 %	0,28 %	0,04 %
Rente éducation	0,05 %	0,04 %	0,01 %
Sous Total	0,68 %	0,56 %	0,12 %
Maintien de salaire	0,63 %	0,63 %	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03 %	0,03 %	-
Total	1,34 %	1,22 %	0,12 %

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Personnel cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante

Garanties	Jusqu'au 31 décembre 2015							
	Taux contractuel	Taux d'appel		Répartition taux d'appel TA		Répartition taux d'appel TB		
	Cotisation TA	Cotisation TB	Cotisation TA	Cotisation TB	Employeurs	Salariés	Employeurs	Salariés
Décès / IAD	0,91 %	0,60 %	0,91 %	0,60 %	0,91 %	0,00 %	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,22 %	0,34 %	0,22 %	0,34 %	0,22 %	0,00 %	0,25 %	0,09 %
Invalidité	0,32 %	0,41 %	0,32 %	0,41 %	0,32 %	0,00 %	0,36 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,00 %	0,04 %	0,01 %
Sous Total	1,50 %	1,40 %	1,50 %	1,40 %	1,50 %	0,00 %	1,20 %	0,20 %
Maintien de salaire	0,11 %	0,71 %	0,11 %	0,71 %	0,11 %	-	0,71 %	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03 %	0,03 %	0,00 %*	0,00 %*	0,00 %**	-	0,00 %**	-
Total	1,64 %	2,14 %	1,61 %	2,11 %	1,61 %	0,00 %	1,91 %	0,20 %

* Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'en 2015 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties n'en remettent pas en cause l'équilibre technique.

** 0,03 % pour le taux contractuel

À compter du 1^{er} janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,19 % et le taux Invalidité à 0,28 % du salaire de référence, 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 :

Garanties	À partir du 1 ^{er} janvier 2016					
	Taux de cotisation	Répartition TA		Répartition TB		
	Cotisations TA	Cotisations TB	Employeurs	Salariés	Employeurs	Salariés
Décès / IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	0,00 %	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,19 %	0,31 %	0,19 %	0,00 %	0,22 %	0,09 %
Invalidité	0,28 %	0,37 %	0,28 %	0,00 %	0,32 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,00 %	0,04 %	0,01 %
Sous Total	1,50 %	1,33 %	1,50 %	0,00 %	1,13 %	0,20 %
Maintien de salaire	0,60 %	0,71 %	0,60 %	-	0,71 %	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03 %	0,03 %	0,03 %	-	0,03 %	-
Total	2,13 %	2,07 %	2,13 %	0,00 %	1,87 %	0,20 %

(Avenant n° 88, 15 nov. 2017, étendu)

Personnel non cadre à partir du 1^{er} janvier 2018

Garanties	TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès / IAD	0,12 %	0,10 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,19 %	0,14 %	0,05 %
Invalidité	0,32 %	0,28 %	0,04 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,04 %	0,01 %
Sous Total	0,68 %	0,56 %	0,12 %
Maintien de salaire	0,63 %	0,63 %	-
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	-
Total	1,48 %	1,36 %	0,12 %

Personnel cadre à partir du 1^{er} janvier 2018

Garanties	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
	TA	TB	Employeur	Salariés	Employeur	Salariés
Décès / IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	-	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,19 %	0,31 %	0,19 %	-	0,22 %	0,09 %
Invalidité	0,28 %	0,37 %	0,28 %	-	0,32 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	-	0,04 %	0,01 %
Sous Total	1,50 %	1,33 %	1,50 %	-	1,13 %	0,20 %
Maintien de salaire	0,60 %	0,71 %	0,60 %	-	0,71 %	-

Garanties	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	0,17 %	-	0,17 %	-
Total	2,27 %	2,21 %	2,27 %	0,00 %	2,04 %	0,20 %

(Avenant n° 95, 19 mai 2021, étendu) Personnel non cadre à partir du 1^{er} juillet 2021

Garanties	Taux de cotisation TA - TB	Part employeur	Part salarié
Décès / IAD	0,12 %	0,10 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,18 %	0,06 %
Invalidité	0,40 %	0,35 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP (<i>Terme exclu de l'extension par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin</i>)	0,05 %	0,04 %	0,01 %
Sous Total	0,81 %	0,67 %	0,14 %
Maintien de salaire	0,67 %	0,67 %	-
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	-
Total	1,65 %	1,51 %	0,14 %

Personnel cadre à partir du 1^{er} juillet 2021

Garanties	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
	TA	TB	Employeur	Salariés	Employeur	Salariés
Décès / IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	-	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,39 %	0,24 %	-	0,28 %	0,11 %
Invalidité	0,35 %	0,46 %	0,35 %	-	0,40 %	0,06 %
Rente éducation OCIRP (<i>Terme exclu de l'extension par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin</i>)	0,05 %	0,05 %	0,05 %	-	0,04 %	0,01 %
Sous Total	1,62 %	1,50 %	1,62 %	-	1,27 %	0,23 %
Maintien de salaire	0,64 %	0,76 %	0,64 %	-	0,76 %	-
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	0,17 %	-	0,17 %	-
Total	2,43 %	2,43 %	2,43 %	0,00 %	2,20 %	0,23 %

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu

(Avenant n° 88, 15 nov. 2017, étendu)Reprise des prestations en cours de service.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs ce leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente

professionnelle, rente éducation, en cours de service ;

— soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus.

(Avenant n° 99, 20 oct. 2022, étendu) Personnel non cadre à partir du 1^{er} janvier 2023

Garanties	Taux de cotisation TA - TB	Part employeur	Part salarié
Décès / IAD	0,12 %	0,10 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,18 %	0,06 %
Invalidité	0,40 %	0,35 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP (<i>terme exclu de l'extension par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr.</i>)	0,05 %	0,04 %	0,01 %
Sous Total	0,81 %	0,67 %	0,14 %
Maintien de salaire	0,78 %	0,78 %	-
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	-
Total	1,76 %	1,62 %	0,14 %

Personnel cadre à partir du 1^{er} janvier 2023

Garanties	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
	TA	TB	Employeur	Salariés	Employeur	Salariés
Décès / IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	-	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,39 %	0,24 %	-	0,28 %	0,11 %
Invalidité	0,35 %	0,46 %	0,35 %	-	0,40 %	0,06 %
Rente éducation OCIRP (<i>terme exclu de l'extension par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr.</i>)	0,05 %	0,05 %	0,05 %	-	0,04 %	0,01 %
Sous Total	1,62 %	1,50 %	1,62 %	-	1,27 %	0,23 %
Maintien de salaire	0,75 %	0,87 %	0,75 %	-	0,87 %	-
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	0,17 %	-	0,17 %	-
Total	2,54 %	2,54 %	2,54 %	0,00 %	2,31 %	0,23 %

(Avenant n° 104, 17 oct. 2023, étendu) Personnel non cadre à partir du 1^{er} janvier 2024

Garanties	Taux de cotisation TA - TB	Part employeur	Part salarié
Décès / IAD	0,13 %	0,11 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,27 %	0,20 %	0,07 %
Invalidité	0,42 %	0,37 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,04 %	0,01 %

Garanties	Taux de cotisation TA - TB	Part employeur	Part salarié
Sous Total	0,87 %	0,72 %	0,15 %
Maintien de salaire	0,80 %	0,80 %	-
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	-
Total	1,84 %	1,69 %	0,15 %

Personnel cadre à partir du 1^{er} janvier 2024

Garanties	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
	TA	TB	Employeur	Salariés	Employeur	Salariés
Décès / IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	-	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,29 %	0,45 %	0,29 %	-	0,33 %	0,12 %
Invalidité	0,40 %	0,5 %	0,40 %	-	0,43 %	0,07 %
Rente éducation	0,05 %	0,05 %	0,05 %	-	0,04 %	0,01 %
Sous Total	1,72 %	1,60 %	1,72 %	-	1,35 %	0,25 %
Maintien de salaire	0,77 %	0,89 %	0,77 %	-	0,89 %	-
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	0,17 %	-	0,17 %	-
Total	2,66 %	2,66 %	2,66 %	0,00 %	2,41 %	0,25 %

48.5 Gestion du régime conventionnel

Le présent article vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de la Pâtisserie auprès de :

- l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du Code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité, indemnités de départ à la retraite,
 - l'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, assureur des garanties rente éducation.
- L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à l'AG2R Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux ont signé un «Contrat de garanties collectives».

L'AG2R prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la Convention Collective Nationale en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par l'AG2R prévoyance une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les entreprises employeurs, conformément à la loi 94-678 du 8 août 1994.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantissonne les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés au présent article, ces derniers s'engageant, si nécessaire, à proposer la mise en place de régimes différentiels.

48.6 Commission Paritaire Technique

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein d'une Commission Paritaire Technique pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Cette Commission Paritaire Technique est composée de représentants des signataires de la Convention Collective. Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance,
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant,
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance,
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire,
- d'informer une fois par an et par écrit, les membres de la Commission Paritaire Nationale sur la gestion et la situation du régime,
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

Par ailleurs, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la Commission Paritaire les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes assureurs désignés.

À cet effet, ces organismes lui communiquent, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1^{er} août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La Commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes assureurs désignés.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le «contrat de garanties collectives» conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après le 1^{er} janvier 2004. À cette fin, la Commission Paritaire se réunira spécialement au plus tard six mois avant l'échéance.

48.7 Effet - Durée

En cas de résiliation du contrat de garanties collectives ou de non renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 15, les partenaires sociaux se réuniront pour rechercher une solution de remplacement. À défaut, les garanties prévues aux articles 23 et 24 et 44 à 48 cesseraient de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation, sauf pour les exceptions qui suivent :

- les garanties en cas de décès seront maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires tel qu'il est défini par l'article 46.5,
- les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point ARRCO par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 48.5 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

48-8 (Avenant n° 84, 11 déc. 2015, étendu) Portabilité des droits - Prévoyance complémentaire

1 Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 46 de la présente convention collective bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- Article 44-2 «Rente Incapacité de travail» ;
- Article 45 «Rente invalidité» ;
- Article 46 «Capital décès - invalidité absolue et définitive» ;
- Article 47 «Rente éducation».

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux anciens salariés après cessation de leur contrat de travail, telle que définie précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} Juin 2015.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire au titre du présent régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

2 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3 Incapacité temporaire de travail

La garantie incapacité de travail définie à l'article 44.2 de la présente invention collective intervient en relais de la période d'indemnisation «maintien de salaire».

Puisque les anciens salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficient plus des dispositions conventionnelles de maintien de salaire définies à l'article 44.1 de la présente convention collective, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours d'arrêt continu.

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.

4 Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date 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 anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

6 Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 48.4 «Taux de Cotisation» de la présente convention collective.

7 Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur pour les salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou cessation d'activité d'une entreprise relevant de la présente convention collective.

Chapitre IV

Hygiène et sécurité

Mod. par Intitulé résultant de l'avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Article 49

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène et de travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Dans les entreprises comptant plus de 49 salariés, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est institué conformément à la loi.

Article 50

Tenue de travail

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension.

L'employeur fournira au personnel concerné tablier et couvre-chef.

Chapitre V

Article 51

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement des salariés de l'entreprise.

Les parties contractantes estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Elles s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Chapitre VI

Article 52

Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale

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

Si cette commission paritaire est exclusivement départementale, elle ne pourra compter plus de dix membres.

Une commission paritaire interdépartementale ou régionale sera instituée si la commission paritaire départementale ne peut être constituée notamment du fait d'une organisation de la représentation syndicale dépassant le cadre départemental.

1. La commission paritaire départemental ou interdépartementale ou régionale est compétente pour connaître de tout ce qui concerne les rapports entre les employeurs et les salariés.
2. Les différends individuels pourront être soumis par la partie la plus diligente et, s'il y a lieu, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, à la commission paritaire départementale, interdépartementale ou régionale.

Cette saisie devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception dès la mise en vigueur de la convention collective.

Article 53

Mod. par Avenant n° 108, 10 sept. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr., mod. par Avenant n° 111, 26

nov. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel à l'exception de l'article 53-3 issu de la rédaction de l'article 1^{er} qui entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2026⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 111, 26 nov. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO.

Article 53-1

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

Il est institué une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation composée d'un nombre égal de représentants des employeurs ressortissant des organisations patronales adhérentes à la présente convention collective, à raison de 4 membres désignés par la confédération nationale de la pâtisserie et de 1 membre désigné par la confédération nationale de la glacerie, et de représentants des organisations syndicales de salariés à raison de 1 membre par organisation syndicale signataire ou adhérente.

Une organisation syndicale de salariés a la faculté de donner mandat à une autre organisation syndicale de salariés pour la représenter aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation négocie la présente convention collective. Elle délibère sur les éventuelles interprétations qui s'avéreraient nécessaires à son application.

La négociation collective dans la branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat pour chacune des confédérations et syndicats y ayant adhéré.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

- assurent les travaux administratifs ;
- informent les employeurs et les salariés ;
- répondent aux demandes de renseignements et de conseils ;
- procèdent, à la demande, à des conciliations lors des différends collectifs.

En cas de différend à caractère collectif né de la présente convention et qui n'aurait pu être réglé au niveau départemental, interdépartemental ou régional par les commissions paritaires instituées par l'article 52 de la présente convention, la commission paritaire nationale peut être saisie par l'une quelconque des parties signataires. Cette saisie devra être adressée sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception et exposer succinctement le différend.

La commission paritaire nationale se réunira alors dans le mois suivant la réception de la lettre de demande, sous réserve qu'il y ait un délai d'un mois entre deux réunions entre les commissions sauf accord entre les signataires.

La commission paritaire nationale pourra demander l'audition des représentants des parties en différend.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation sera établi par la commission paritaire nationale et sera signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par la commission paritaire nationale

Article 53-2

Financement du dialogue social

La négociation paritaire et la promotion des métiers dans le champ de la branche de la Pâtisserie artisanale exigent de nombreuses réunions, requièrent la collaboration de conseillers techniques, la consultation d'experts ainsi que la production d'étude ou la réalisation d'actions de communication qui doivent être financées.

Afin que la charge effective de la négociation paritaire et la promotion des métiers dans le champ de la branche de la Pâtisserie artisanale mentionnées au 1^{er} alinéa, soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant de son champ d'application, il est institué une contribution de 0,20 % fixée en pourcentage de la masse salariale brute des entreprises entrant dans le champ d'application, entièrement à la charge de l'employeur.

Une contribution de 0,08 % fixée en pourcentage de la masse salariale brute due par toutes les entreprises relevant de la présente convention est également collectée et reversée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social.

Article 53-3

Collecte des contributions conventionnelles au titre du financement du dialogue social

Ces contributions sont collectées 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 avec l'Association Paritaire Agréée de la branche de la Pâtisserie Artisanale (APAPA) conformément à l'article 13 de la Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Le produit de la collecte est transféré à l'Association Paritaire Agréée de la branche de la Pâtisserie Artisanale (APAPA).

Article 53-4

Affectation des cotisations

Après versement de 7 % de son montant à la CNAP au titre de la gestion administrative de l'Association Paritaire, le produit de la collecte de la contribution en faveur de la négociation paritaire et la promotion des métiers dans le champ de la branche de la Pâtisserie artisanale est affecté à l'exercice des missions suivantes :

20 % affectés à l'Association paritaire, notamment pour financer :

- les frais d'organisation et de fonctionnement des différentes instances paritaires de la Branche (CPPNI, CPNEFP, SPP, réunions des organes de gouvernance des instances de pilotage des régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé), frais de réception, frais d'études, documents de travail, rapports, etc.) ;
- la formation et l'information des négociateurs paritaires sur les thèmes négociés dans la branche ;
- la réalisation d'études ou de tout autre rapport intéressant la branche ;
- le recours à une expertise extérieure sur diverses questions intéressant les travaux des différentes instances de la branche.

40 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :

- 60 % à parts égales ;
- 20 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
- 20 % selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté, en vigueur, du ministre en charge du travail.

40 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en vigueur du ministre en charge du travail.

L'association paritaire rendra compte chaque année à la CPPNI des fonds ainsi collectés et de leur utilisation.

Après l'approbation des comptes de l'association paritaire, les éventuels excédents seront portés au report à nouveau de l'association jusqu'à constituer une réserve correspondant à 25 % d'un exercice.

Au-delà, les excédents de l'exercice clos seront répartis à parts égales entre les 2 collèges selon les modalités définies ci-dessus.

Article 53-5

Objet de l'Association Paritaire Agréée de la branche de la Pâtisserie Artisanale

L'Association Paritaire Agréée de la branche de la Pâtisserie Artisanale (APAPA) a pour objet, sous la responsabilité de son conseil de d'administration :

- de recueillir le produit de la collecte des contributions mentionnées à l'article 53-2 en vue d'une répartition entre ses membres constitués des signataires de l'accord ;
- de financer les moyens d'usage à la négociation paritaire et la promotion des métiers du champ de la branche de la Pâtisserie artisanale mentionnées au 1^{er} alinéa de l'article 53-2 ;
- d'étudier la situation de l'activité de la Pâtisserie et glacerie artisanale française dans ses différents aspects,

notamment ceux liés à l'emploi ;
— de conduire tous projets ou actions en vue d'assurer la promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, ainsi que le développement des entreprises.
L'Association Paritaire Agréée de la branche de la Pâtisserie Artisanale (APAPA) est gérée, conformément à ses statuts.

Chapitre VII **Régime frais de santé**

Mod. par Avenant n° 67, 27 oct. 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arr. d'extension au JO et au plus tôt le 1^{er} juillet 2010

Mod. par Avenant n° 71, 15 juill. 2010, étendu par arr. 17 mai 2011 JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Article 54 **Champ d'application**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini aux articles 1 et 1bis de la convention collective nationale.

Article 55 **Adhésion - Affiliation**

À compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 56 auprès de l'organisme assureur visé à l'article 67.

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 du régime, aucun salarié bénéficiaire ne peut démissionner à titre individuel et de son propre fait.

Article 56 **Bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 71, 15 juill. 2010, étendu par arr. 17 mai 2011 JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Mod. par Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu) Sont bénéficiaires du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire, l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 54 ci-dessus, sans condition d'ancienneté.

(Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu) Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime «remboursement de frais de soins de santé», en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

— les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis,

— 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 de régime de la C.M.U.C.

— les salariés bénéficiant, lors de la mise en place du présent régime dans les entreprises, 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.

— (Avenant n° 71, 15 juill. 2010, étendu) Les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) dont la cotisation au présent régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération, à condition d'en faire la demande par écrit auprès de l'employeur.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur.

À la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation.

Article 57 **Garanties**

Mod. par Avenant n° 76, 19 juin 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNPCCG ;
CNGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Mod. par Avenant n° 76 bis, 17 janv. 2013, étendu par arr. 17 déc. 2013, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :

*CFE CGC ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Mod. par Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Mod. par Avenant n° 87, 15 nov. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 6 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers Confiseurs, Glacières, Traiteurs de France.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFTC CSFV.*

Mod. par Avenant n° 92, 20 juin 2019, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers Confiseurs, Glacières, Traiteurs de France.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

*CFTC CSFV ;
FGTA FO ;
UNSA.*

Mod. par Avenant n° 92 bis, 19 sept. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers Confiseurs Glaciers, Traiteurs de France.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FGTA FO.*

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 prise d'effet. 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 visé ci-dessous.

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° 76 bis, 17 janv. 2013, étendu)

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

Les exclusions et les limitations des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prise en charge minimale prévues à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale

(Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu)

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations versées par la sécurité sociale (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	250 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	300 % BR Médecins adhérents CAS 200 % BR Médecins non adhérents CAS	
Chambre particulière (2)	80 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour	
Transport remboursé SS	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	200 % BR Médecins adhérents CAS 130 % BR Médecins non adhérents CAS	
Spécialistes (consultations et visites)	250 % BR Médecins adhérents CAS 200 % BR Médecins non adhérents CAS	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	200 % BR Médecins adhérents CAS 150 % BR Médecins non adhérents CAS	
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	200 % BR Médecins adhérents CAS 150 % BR Médecins non adhérents CAS	
Auxiliaires médicaux	110 % BR	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations versées par la sécurité sociale (1)			
	Conventionné	Non conventionné		
Analyses	110 % BR			
Actes médicaux non remboursé SS				
Densitométrie osseuse	Crédit de 80,00 euros par année civile			
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 500,00 euros par année civile			
Médecines douces non remboursée SS				
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45,00 euros par acte limité à 4 actes par année civile			
Pharmacie remboursée SS				
Pharmacie	100 % BR			
Pharmacie non remboursée SS et médecine hors nomenclature				
Vaccins anti-grippe	100 % de la BR à titre d'acte de prévention (voir (4))			
Svrage tabagique	Crédit de 80,00 € par année civile			
Contraception prescrite	Crédit de 80,00 euros par année civile			
Appareillages remboursés SS				
Prothèses auditives	100 % BR + Crédit de 1 200,00 euros par année civile			
Orthopédie	100 % BR + Crédit de 600,00 euros par année civile			
Autres prothèses médicales (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % BR + Crédit de 600,00 euros par année civile			
Dentaire remboursé SS				
Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % BR			
Inlay simple, Onlay	420 % BR			
Prothèses dentaires	420 % BR			
Inlay core et inlay à clavettes	330 % BR			
Orthodontie	250 % BR			
Dentaire non remboursé SS				
Parodontologie	Crédit de 200,00 euros par année civile			
Prothèses dentaires (3)	300 % BR			
Implants dentaires (4)	Forfait de 1 000,00 euros par implant, limité à 3 implants par année civile			
Orthodontie	300 % BR			
Optique				
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée*, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.				
Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.				
* La 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 SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.				
Monture	RSS + 150,00 euros			
Verres (5)	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre			

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations versées par la sécurité sociale (1)			
	Conventionné	Non conventionné		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 200,00 euros par année civile			
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200,00 euros par année civile			
Cure thermale remboursée SS				
Frais de traitement et honoraires	100 % BR			
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250,00 euros			
Maternité et adoption				
Naissance déclarée	Forfait de 300,00 euros par enfant			
Fécondation in vitro	Crédit de 300,00 euros par année civile			
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006.				
Ensemble des actes de prévention (6)	100 % BR			
Abréviations :				
SS : Sécurité sociale ; 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 ;				
FR : Frais réels engagés par l'assuré ; BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ; CAS : Contrat d'accès aux soins.				
(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés engagés par le bénéficiaire				
(2) Dans la limite de soixante (60) jours en hospitalisation médicale ou chirurgicale, et de quatre-vingt-dix (90) jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique. En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature Sécurité sociale des actes.				
(3) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :				
- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.				
- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.				
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.				
(4) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).				
(5) Grille Optique : adulte				
(6) Scellement prophylactique des puissants, sillons et fissures, 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 risques carieux et avant 14 ans				
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum				
- Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans				
- Dépistage de l'hépatite B				
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :				
a) Audiométrie tonale ou vocale ;				
b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;				
c) Audiométrie vocale dans le bruit ;				
d) Audiométrie tonale et vocale ;				
e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie				
- Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans				
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.				
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.				

Grille optique : adulte

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifo- caux	Avec/Sans cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	90 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de - 6,25 à -10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	90 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	200 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	320 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	200 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	320 €

Grille optique : enfant

Enfant (<18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifo- caux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	90 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de - 6,25 à -10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	90 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €

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	200 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	300 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	200 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	300

(Avenant n° 87, 15 nov. 2017, étendu) Applicable à compter du 1^{er} octobre 2017

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations versées par la sécurité sociale (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	250 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	300 % BR Médecins adhérents au DPTM(*) 200 % BR Médecins Non adhérents au DPTM (*)	
Chambre particulière (2)	80 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour	
Transport remboursé SS	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	200 % BR Médecins adhérent au DPTM(*) 130 % BR Médecins non adhérents au DPTM(*)	
Spécialistes (consultations et visites)	250 % BR Médecins adhérent au DPTM(*) 200 % BR Médecins non adhérents au DPTM(*)	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	200 % BR Médecins adhérent au DPTM(*) 150 % BR Médecins non adhérents au DPTM(*)	
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	200 % BR Médecins adhérent au DPTM(*) 150 % BR Médecins non adhérents au DPTM(*)	
Auxiliaires médicaux	110 % BR	
Analyses	110 % BR	
Actes médicaux non remboursé SS		
Densitométrie osseuse	Crédit de 80,00 euros par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 500,00 euros par année civile	
Médecines douces non remboursée SS		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45,00 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS et médecine hors nomenclature		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations versées par la sécurité sociale (1)
Vaccins anti-grippe	100 % de la BR à titre d'acte de prévention (voir (4))
Sevrage tabagique	Crédit de 80,00 € par année civile
Contraception prescrite	Crédit de 80,00 € par année civile
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	100 % BR + Crédit de 1 200,00 euros par année civile
Orthopédie	100 % BR + Crédit de 600,00 euros par année civile
Autres prothèses médicales (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % BR + Crédit de 600,00 euros par année civile
Dentaire remboursé SS	
Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % BR
Inlay simple, Onlay	420 % BR
Prothèses dentaires	420 % BR
Inlay core et inlay à clavettes	330 % BR
Orthodontie	250 % BR
Dentaire non remboursé SS	
Parodontologie	Crédit de 200,00 euros par année civile
Prothèses dentaires (3)	300 % BR
Implants dentaires (4)	Forfait de 1 000,00 euros par implant, limité à 3 implants par année civile
Orthodontie	300 % BR
Optique	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée*, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement. Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.	
*La 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 SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.	
Monture	RSS + 150,00 euros
Verres (5)	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 200,00 euros par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200,00 euros par année civile
Cure thermale remboursée SS	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250,00 euros
Maternité et adoption	
Naissance déclarée	Forfait de 300,00 euros par enfant
Fécondation in vitro	Crédit de 300,00 euros par année civile
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006.	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations versées par la sécurité sociale (1)
Ensemble des actes de prévention (6)	100 % BR

Abréviations :

SS : Sécurité sociale ; 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 ; FR : Frais réels engagés par l'assuré ; BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

(*) 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).

(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés engagés par le bénéficiaire

(2) Dans la limite de soixante (60) jours en hospitalisation médicale ou chirurgicale, et de quatre-vingt-dix (90) jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique. En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature Sécurité sociale des actes.

(3) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.
- (4) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).
- (5) Grille Optique : adultes et enfants.
- (6) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
- Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- Dépistage de l'hépatite B
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale ;
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit ;
 - d) Audiométrie tonale et vocale ;
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie
- Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétonas et poliomyélite ; tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

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.

Grille optique : Adultes

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	90 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	90 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	200 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	320 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	200 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	320 €

Grille optique : Enfants

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	90 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	90 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € verre
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	200 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	300 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	200 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	300

(Avenant n° 92, 20 juin 2019, étendu) Le détail des garanties en vigueur au 1^{er} 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 :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

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

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

Hospitalisation			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		250 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM	300 % BR	
	Non adhérents DPTM :	200 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		80 € par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25 € par jour	

Transport		
Nature 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	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	250 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Phytothérapie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé répertoire FINESS)	45 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Densitométrie osseuse	Crédit de 80 € par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	110 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	110 % BR	
Médicaments		
- remboursés SS	100 % BR	
- non remboursés SS		
Contraception prescrite	Crédit de 80 € par année civile	
Pharmacie (hors médicaments) :		
- remboursée SS	100 % BR	
- non remboursée SS		
Sevrage tabagique	Crédit de 80 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie remboursée SS	100 % BR + Crédit de 600 € par année civile	
Autres prothèses médicales remboursées 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 % la BR	

Soins courants			
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation		
	Conventionné	Non Conventionné	
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 récidives			
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en chars 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 anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable. Niveau de prise en charge : A hauteur de 650 € HT/acte.		
Prévention des récidives de cancers	Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récidives 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. Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.		
Bilan 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. Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.		
(*) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum - Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans - Dépistage de l'hépatite B - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie - Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite ; tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.			
(1) En complément des examens bucco-dentaires de prévention dans le cadre du programme M'T dents (à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes).			

Aides auditives			
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation		
	Conventionné	Non Conventionné	
Soins jusqu'au 31 décembre 2020 :			
Aides auditives remboursées SS			

Aides auditives						
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation					
	Conventionné	Non Conventionné				
Prothèses auditives	100 % BR + Crédit de 1200 € par année civile					
Soins à compter du 1 ^{er} janvier 2021 :						
Équipement 100 % Santé (**)						
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} 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 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)						
Équipement libres (****)						
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 1200 € (***)					
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € (***)					
Piles remboursées SS (*****)	100 % BR					
(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.						
(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans.						
(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.						
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 à la date des soins, 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.						
(*****) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.						

Dentaire					
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation				
	Conventionné	Non conventionné			
Soins et prothèses 100 % Santé (*)					
Inlay core					
Autres appareillages prothétiques dentaires		RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF			
Prothèses					
- Panier maîtrisé (**)					
Inlay, onlay	420 % BR dans la limite des HLF				
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF				
Autres appareillages prothétiques dentaires	420 % BR dans la limite des HLF				
- Panier libre (***)					
Inlay, onlay	420 % BR				
Inlay core	330 % BR				
Autres appareillages prothétiques dentaires	420 % BR				
Soins					
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR				
Autres actes dentaires remboursés SS					
Orthodontie remboursée SS	250 % BR				

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Actes dentaires non remboursés SS		
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...)	Forfait de 1000 € par implant, limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	300 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Cas Optique 1 - gestion directe

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*)		
Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Monture de classe A : Enfant – de 16 ans (**)		
Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)		
Verres de classe A : Enfant – de 16 ans (**)		
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 (verres de classe A ou B)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***)		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	100 €	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (**)	100 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)		
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 d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 200 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)		Crédit de 200 € par année civile

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 1500 € par année civile

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises 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 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 (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).		
Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) 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 concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.		
Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) 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 :		
<ul style="list-style-type: none"> - 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:		
<ul style="list-style-type: none"> - 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 palpérales ; - 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.		
(***) 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 (*)	90 €	90 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	150 €	150 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	150 €	150 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	150 €	150 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	150 €	150 €
Multifocaux hors progressifs	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	200 €	200 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	320 €	300 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	200 €	200 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	200 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	320 €	300 €
		SPH > 0 et S > + 8	320 €	300 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	320 €	300 €
Progressifs	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	200 €	200 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	320 €	300 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	200 €	200 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	200 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	320 €	300 €
		SPH > 0 et S > + 8	320 €	300 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	320 €	300 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 €
Fécondation in vitro	Crédit de 300 € par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300 €

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° 92 bis, 19 sept. 2019, étendu) Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

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

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

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

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	250 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300 % BR 200 % BR
Chambre particulière (*)	80 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour	
(*) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Transport	
Nature 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	Adhérents DPTM :	200 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	250 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents : DPTM	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	200 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Podologue, Phytothérapie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	45 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Densiométrie osseuse	Crédit de 80 € par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	110 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	110 % BR	
Médicaments :		
- remboursés SS	100 % BR	
- non remboursés SS		
Contraception prescrite	Crédit de 80 € par année civile	
Pharmacie (hors médicaments) :		
- remboursée SS	100 % BR	
- non remboursée SS		
Sevrage tabagique	Crédit de 80 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie remboursée SS	100 % BR + Crédit de 600 € par année civile	
Autres prothèses médicales 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 % de la 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. Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau de garantie.	

Soins courants			
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation		
	Conventionné	Non conventionné	
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récidives			
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 ; chirurgiens...))	<p>Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable</p> <p>Niveau de prise en charge : À hauteur de 450 € HT/acte.</p>		
Prévention des récidives de cancers	<p>Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récidives 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.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>		
Bilans de prévention			
Bilan de prévention personnel	<p>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.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>		

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 1200 € par année civile					
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR					
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :						
Équipements 100 % Santé (**):						
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} 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 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)						
Équipements libres (***):						
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 1200 € (***)					
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € (***)					

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Piles remboursées et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018. (**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement. (***) 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). (****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. 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 ^{er} janvier 2021).		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux 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	420 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	420 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	420 % BR	
Inlay core	330 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	420 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	300 % 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...)	Forfait de 1000 € par implant, limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	300 % 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	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)		
Monture de classe A : Enfant – de 16 ans (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A : Enfant – de 16 ans (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
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	
Équipements libres (***):		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	100 €	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (**)	100 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)	Montants 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	100 % BR dans la limite des PLV	
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 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 iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 200 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1500 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux 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 d'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 :		
<ul style="list-style-type: none"> - 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 :		
<ul style="list-style-type: none"> - 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 :		
<ul style="list-style-type: none"> • 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 corrigant 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. 		
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives.		
(***) Equipements 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.		
		Mise à jour (juin 2025)
		63

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 (*)	90 €	90 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	150 €	150 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	150 €	150 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	150 €	150 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	150 €	150 €
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	200 €	200 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	320 €	300 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	200 €	200 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	200 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	320 €	300 €
		SPH > 0 et S > + 8	320 €	300 €
		SPH < - 8 et CYL > + 0,25	320 €	300 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 €
Fécondation in vitro	Crédit de 300 € par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300 €

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.

Article 58 Limite des garanties - Exclusions

Avenant n° 85, 11 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

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 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 par le présent régime,

— 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, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties.

— 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, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices,

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,

(Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu) «la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du Code la Sécurité sociale et L. 1111 -15 du Code de la santé publique.»

les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^e 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.

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.

(Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu) 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. «Cette limite ne s'applique pas à la prise en charge du forfait journalier hospitalier facturé en établissement psychiatrique en secteur non conventionné.» 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 59 **Plafond des remboursements**

Mod. par Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.

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.

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.

(Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu) Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la Sécurité sociale, tout autre éventuel contrat frais de santé, et le présent régime.

Article 60 **Maintien des garanties**

Mod. par Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1er janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.

Article 60.1 **Pour les ayants-droits des salariés décédés**

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, ses ayants-droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit au titre des présentes dispositions, le conjoint ou le concubin du bénéficiaire décédé lié ou non par un Pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge 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 :

— 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,

— 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,

— pris en compte dans le calcul du quotient familial,

— ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,

— ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable

Article 60.2

Pour les salariés en arrêt de travail au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié bénéficiaire du présent régime, donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, les garanties du présent régime seront maintenues sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1^{er} jour du 7^{ième} mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour qui suit la reprise d'activité. Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la Sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/maladies professionnelles».

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de l'exonération du paiement des cotisations, conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la Sécurité sociale «accidents du travail/maladies professionnelles», dans la limite de la période d'exonération restant à courir.

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation «accidents du travail/maladies professionnelles» du régime de base de la Sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail des garanties du présent régime avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 60.3

En cas de suspension du contrat de travail

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 d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;

en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 60-2 ;

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 60.4

(Avenant n° 85, 11 déc. 2015, étendu) Portabilité des droits

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 pour lequel les droits à couverture complémentaire au titre du régime de «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» de la convention collective nationale de la pâtisserie 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.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, 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'organisme assureur 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 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.

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 62 de la présente convention collective.

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.

Révision du dispositif de portabilité

Le présent dispositif de portabilité est susceptible d'évoluer en cas de modifications de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur des salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou de cessation d'activité dans une entreprise relevant de la présente convention collective.

Article 61 Cessation des garanties

Mod. par Avenant n° 100, 17 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 60 ci-dessus, 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.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement disposent d'un délai de six mois à compter de la cessation de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les six mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 60 ci-dessus, pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir une solidarité entre salariés et anciens salariés, notamment une solidarité intergénérationnelle par 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 (définie à l'article 62 de la convention collective nationale de la pâtisserie),
- la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs,
- la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs,
- la quatrième année, la cotisation est fixée à 180 % de la cotisation des salariés actifs,
- la cinquième année et les années suivantes, la cotisation est fixée à 210 % de la cotisation des salariés actifs.

Article 62 Cotisations

Mod. par Avenant n° 93, 12 janv. 2021, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 100, 17 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 103, 17 oct. 2023, étendu par arr. 18 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Avenant n° 109, 24 oct. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

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.

(Avenant n° 100, 17 nov. 2022, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2023, la cotisation mensuelle du régime «remboursement complémentaire frais de soins de santé» est fixée à :

1,26 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pour les salariés relevant du régime général et de 0,82% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle.

(Valeur prévisionnelle du PMSS au 1^{er} janvier 2023 : 3 666 € ; en attente de la publication de l'arrêté)

(Avenant n° 103, 17 oct. 2023, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2024, la cotisation mensuelle du régime «remboursement complémentaire frais de soins de santé» est fixée à :

1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et de 0,88 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle.

(Valeur prévisionnelle du PMSS au 1^{er} janvier 2024 : 3 864 € ; en attente de la publication de l'arrêté)

(Avenant n° 109, 24 oct. 2024, non étendu) À compter du 1^{er} janvier 2025, la cotisation mensuelle du régime «remboursement complémentaire frais de soins de santé» est fixée à :

1,49 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et de 0,97 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle.

Au 1^{er} de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé une fois par an par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et 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. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie dans l'entreprise, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps très partiel qui sinon auraient dû acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

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

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 63 **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 64 **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, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte Santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise 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 la cessation définitive des garanties.

Article 65 **Prescription**

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 65 bis **Fonds de prévention santé**

Mod. par Avenant n° 80, 17 oct. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 5 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il est institué un fonds de prévention santé destiné au financement des actions décidées par les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie en matière de prévention et gestion du risque santé.

Un comité expert composé de représentants de la commission paritaire nationale et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

Article 65 ter **Fonds d'action sociale**

Mod. par Avenant n° 80, 17 oct. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 5 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.*

Il est institué 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 paritaire nationale 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 défini au chapitre VII : Régime frais de santé - de la convention collective nationale de la pâtisserie, 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, ni d'assiduité.

Article 66 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 bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 67 Désignation de l'organisme assureur

AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code la Sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle des Assurances et des Mutuelles, sise 37 boulevard Brune 75014 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 régime.

Article 68 Clause de migration

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie 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^{er} jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2010.

À cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception et pour tenir compte des délais de résiliation, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de frais de soins de santé obligatoire au profit des salariés visés par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné à l'article 67 tant que ledit contrat sera en vigueur et jusqu'au 31 décembre de l'année de la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 69 Comité paritaire de suivi

Mod. par Avenant n° 69, 7 avr. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc.

Un Comité paritaire de suivi est constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc.*) et signataires de l'avenant n° 67 du 27 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé. Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la Branche dans les objectifs fixés par l'article 1 de l'avenant n° 67 précité.

Ce Comité fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes du régime telles que mentionnées à l'article 62 du présent chapitre notamment pour :

- Couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- Former et informer les négociateurs paritaires ;
- Financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

ANNEXES

Annexe sur le contrat de prévoyance

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. applicable à compter de la publication de son arr. d'extension, à l'exception de l'annexe sur le contrat de prévoyance applicable après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG2R et la publication de l'extension

Mod. par Avenant n° 64, 31 déc. 2008, étendu par arr. 9 juill. 2009, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009

Mod. par Avenant n° 84, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu)

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de pâtisserie ont signé un avenant n° 49⁽¹⁾ modifiant la convention collective et le régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. La convention désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

(1) NDLR : Il semble qu'il y ait une erreur sur la numérotation de l'avenant. L'avenant n° 53 du 3 février 2005, étendu concerne la prévoyance. L'avenant n° 49 du 13 juillet 2004 étendu concerne les salaires.

Le présent «contrat de garantie collective» a pour objet de formaliser l'acceptation des entreprises assureurs et de préciser les modalités de leur obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat ; l'AG2R-prévoyance et de l'OCIRP, acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG2R prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par les articles 23 et 24 et 46 à 48 de la convention collective, au taux de cotisation fixé par l'article 48 de celle-ci.

Le présent contrat des garanties collectives est ainsi conclu entre :

- d'une part les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de pâtisserie
- d'autre part l'AG2R - Prévoyance, institution agréée relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte et en tant que membre de l'union pour le compte de l'OCIRP union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

Article 1 Assiette des cotisations

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. applicable à compter de la publication de son arr. d'extension, à l'exception de l'annexe sur le contrat de prévoyance applicable après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG2R et la publication de l'extension

(Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu) Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par « les articles 23 et 24 et 46 à 48 » à la convention collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois.

Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Article 2 Salaire de référence servant au calcul des prestations

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. applicable à compter de la publication de son arr. d'extension, à l'exception de l'annexe sur le contrat de prévoyance applicable après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG2R et la publication de l'extension

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire total, brut ou net selon la garantie, ayant donné lieu à cotisation au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédent l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

(Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu) En cas de changement dans les précomptes effectués sur les prestations de la sécurité sociale, et à défaut de rénégociation du présent contrat, les prestations continueront à être servies sur la base applicable au jour de signature « des articles 23 et 24 et 46 à 48 ».

Article 3 Prestations supplémentaires

Mod. par Avenant n° 84, 11 déc. 2015, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Les organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel, en sus des prestations dues par les entreprises dans le cadre de l'article 44.1 de la convention collective, rembourseront aux entreprises adhérentes les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités journalières, dans la limite de 30 % du montant brut de l'indemnité.

De même, les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités de départ à la retraite déterminées aux articles 23 et 24 de la convention collective seront remboursées en cas de départ volontaire dans la limite de 40 % du montant brut de l'indemnité.

Article 4 Contrôle médical

À toute époque, l'entreprise gestionnaire se réserve le droit de faire appel à ses médecins experts qui auront libre accès auprès du participant afin de pouvoir constater son état.

En cas de silence ou de refus du salarié à la demande de AG2R Prévoyance, dans un délai de 30 jours à compter de la lettre de mise en demeure, les prestations éventuellement en cours de service seront suspendues.

4.1

Lorsque le salarié a donné suite à la demande d'expertise médicale de AG2R Prévoyance, en cas de contestation du médecin expert de AG2R Prévoyance, une expertise contradictoire pourra être mise en œuvre sur simple demande écrite du salarié.

Dans ce cas chaque partie pourra se faire assister du médecin de son choix. Les frais et honoraires des médecins assistant les parties restent respectivement à la charge de ces dernières.

4.2

Si, à l'issue de l'expertise médicale contradictoire, des conclusions communes ne peuvent être établies par les deux médecins experts, il pourra être fait appel à un médecin tiers. Le médecin tiers sera choisi conjointement par le salarié et AG2R Prévoyance sur la liste des médecins experts auprès de la cour d'appel du lieu du domicile du salarié. Les frais et honoraires du médecin tiers seront pris en charge pour moitié par chaque partie.

Article 5 Délais de prescription

Mod. par Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. applicable à compter de la publication de son arr. d'extension, à l'exception de l'annexe sur le contrat de prévoyance applicable après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG2R et la publication de l'extension

Versement des capitaux ou rentes suite à décès:

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle:

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

(Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu) **Versement des indemnités journalières suite à Incapacité de travail ou Invalidité :**

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date de l'arrêt de travail ou invalidité ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 6
Subrogation

AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 7
Principes de fonctionnement des adhésions

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. applicable à compter de la publication de son arr. d'extension, à l'exception de l'annexe sur le contrat de prévoyance applicable après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG2R et la publication de l'extension

(Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu) L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs de AG2R Prévoyance et de l'OCRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans « les articles 23 et 24 et 46 à 48 » à la convention collective nationale ou dans le présent «contrat de garanties collectives».

Article 8
Effet - Durée

Mod. par Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. applicable à compter de la publication de son arr. d'extension, à l'exception de l'annexe sur le contrat de prévoyance applicable après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG2R et la publication de l'extension

(Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu) Le présent «contrat de garanties collectives» aura un effet et une durée identique à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés;
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les deux ans, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent «contrat de garanties collectives».

(Avenant n° 53, 3 fevr. 2005, étendu) En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du «contrat de garanties collectives», quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les garanties décès sont maintenues dans les conditions définies à « l'article 46.5 de la convention ». Les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de résiliation. La poursuite des revalorisations futures au profit des personnes en cours d'indemnisation devront faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Classification

Avenant n° 34 du 2 avril 1997

[Étendu par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1^{er} août 1997]

I. Personnel de fabrication

Catégorie	Coefficient	Définition
1 ^{ère}	160	- Plongeur : plongeur aidant aussi à une partie de à préparation à la fabrication, travailleur homme ou femme aidant à la préparation de la fabrication.
1 ^{ère}	160	- Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu de diplôme, de certificat d'aptitude professionnelle, 1 an maximum dans cette catégorie.
2 ^{ème}	165	- Jeune ouvrier sortant de formation et détenteur du Certificat d'Aptitude Professionnelle ou d'un autre diplôme de même niveau.
2 ^{ème}	165	Ouvrier issu de la 1 ^{ère} catégorie après un an de pratique.

Catégorie	Coefficient	Définition
3 ^{ème}	170	- Jeune ouvrier sortant de formation et détenteur, en plus d'un CAP, d'une mention complémentaire (pâtisserie ou traiteur) ou d'un CAP connexe (pâtisserie, glacerie) ou d'un Bac professionnel alimentation (option pâtisserie).
3 ^{ème}	170	- Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.
3 ^{ème}	175	- Jeune ouvrier sortant de formation et détenteur d'un BTM (pâtisserie ou glacerie).
4 ^{ème}	180	- Ouvrier qualifié pouvant assurer la fabrication avec et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou du chef de fabrication.
4 ^{ème}	180	- Ouvrier titulaire du Brevet Technique des Métiers ayant au moins une année de pratique dans à 3 ^{ème} catégorie.
5 ^{ème}	185	- Ouvrier qualifié pouvant assurer la fabrication sans le concours du chef d'entreprise ou du chef de fabrication.
6 ^{ème}	190	- Ouvrier hautement qualifié d'une compétence lui permettant de coordonner le travail de trois ouvriers au maximum.
7 ^{ème}	220	- Ouvrier hautement qualifié ou titulaire du Brevet de Maîtrise : exécutant des travaux de qualité professionnelle et des travaux de spécialités : sucre, fleurs, pièce montée, etc.

II. Agent de maîtrise en fabrication

Catégorie	Coefficient	Définition
	250	<p>Chef de partie :</p> <p>- professionnel participant habituellement au travail sous les ordres d'un chef de fabrication salarié, autre que le chef d'établissement, dont il reçoit des instructions précises en ce qui concerne les formules. Il est chargé de faire exécuter et de contrôler une fabrication déterminée, ainsi que d'en assurer la surveillance.</p>
		Chef de fabrication :
1 ^{ère}	270	- professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication.
2 ^{ème}	290	- professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 10 salariés comprenant de 3 à 6 ouvriers qualifiés au laboratoire.
3 ^{ème}	310	- professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 20 salariés comprenant de 7 à 10 ouvriers qualifiés au laboratoire.
4 ^{ème}	330	- professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 30 salariés comprenant de 11 à 16 ouvriers qualifiés au laboratoire.
5 ^{ème}	350	- professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 40 salariés comprenant de 16 à 20 ouvriers qualifiés au laboratoire.

III. Personnel de vente (homme ou femme)

Catégorie	Coefficient	Définition
1 ^{ère}	160	- Personnel de vente ou de préparation débutant maximum, 2 ans dans la profession.
2 ^{ème}	165	- Personnel d'office en snack, salon de thé, traiteur, prépare les plateaux de service, débarrasse et assure la maintenance des supports matériels, vaisselle, nettoyage, hygiène.
2 ^{ème}		- Personnel de vente : capable de vendre et de servir, connaît les marchandises des rayons, garnit, réassortit et tient informé des besoins du magasin ; capable d'enregistrer toute commande téléphonique :
2 ^{ème}	165	* détenteur d'un CAP vente option pâtisserie ou d'un diplôme de même niveau ;
2 ^{ème}	170	* détenteur d'un Bac professionnel commerces et services.

Catégorie	Coefficient	Définition
3 ^{ème}	175	- Personnel de vente ayant une connaissance parfaite des produits proposés en vue de conseiller les clients : capable de toute vente. Caissière effectuant les opérations de caisse courantes sous sa propre responsabilité.
4 ^{ème}	180	- Personnel de vente : capable de présenter les produits, connaît les principes de la gastronomie et l'organisation du laboratoire afin de pouvoir assurer un suivi à la vente.
5 ^{ème}	200	- Personnel de vente : professionnel détenteur des aptitudes précédentes à qui est confiée la responsabilité du magasin ; capable de coordonner le travail de trois personnes à la vente (hors apprentis).
5 ^{ème}	210	- Personnel de vente : professionnel présentant les qualités précédentes et capable de coordonner le travail de trois à six salariés à la vente (hors apprentis).
6 ^{ème}	250	- Personnel de vente : chef responsable d'un magasin capable de coordonner le travail de 6 à 10 salariés à la vente (hors apprentis).

IV. Personnel des services administratifs, commerciaux et comptables

Catégorie	Coefficient	Définition
1 ^{ère}	160	- Personnel administratif débutant, maximum 2 ans dans la profession.
2 ^{ème}	165	- Personnel administratif 2 ans dans la 1 ^{ère} catégorie ou détenteur d'un CAP.
2 ^{ème}	165	- Aide-comptable : employé titulaire d'un CAP de comptabilité et travaillant sous la responsabilité d'un comptable ou du chef d'entreprise.
3 ^{ème}	170	- Personnel administratif ou comptable possédant les compétences de l'outil informatique.
4 ^{ème}	180	- Personnel administratif ou comptable maîtrisant l'outil informatique et titulaire d'une formation et de qualités lui permettant d'assurer la responsabilité des missions qui lui sont confiées.
4 ^{ème}	180	- Employé de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation et de service du personnel : employé qualifié participant sur instructions à la réalisation d'opérations commerciales, administratives, etc. ; rédige le courrier correspondant et tient les dossiers.
4 ^{ème}	180	- Chef d'expédition : technicien assurant sur instructions précises du chef d'entreprise le contrôle et l'expédition des commandes.
5 ^{ème}	190	- Assistante de direction : personne titulaire d'une formation et de qualités lui permettant de prendre des initiatives et de donner des renseignements notamment en l'absence de son supérieur hiérarchique ; capable de suivre un certain nombre de dossiers.
5 ^{ème}	190	- Comptable : employé traduisant en comptabilité les opérations commerciales, les assemblant et les composant pour en tirer prix de revient, balance, bilan, statistiques, précision de trésorerie, etc. ; peut justifier les soldes, les comptes dont il a la charge selon les directives reçues, collecte tous les éléments utiles à l'obtention des prix de revient commercial des produits.
5 ^{ème}	190	- Employé de service administratif, contentieux ou du personnel : personne qualifiée assurant, sous les ordres du chef d'entreprise, les fonctions relevant de son service d'affectation ; capable d'initiatives.
5 ^{ème}	190	- Employé commercial de démonstration ou employé de prospection : personnel qui, après une formation professionnelle appropriée ou une mise au courant, est chargé de missions particulières de prospection, de démonstration, telle la présentation de produits et de matériel publicitaire à la clientèle ; exerce son activité selon les besoins de l'entreprise, d'après les directives de l'employeur, dans des secteurs géographiques et auprès de clientèles variables ; reçoit les commandes pour le compte de l'entreprise qui l'emploie.
5 ^{ème}	190	- Employé de service commercial, technique ou d'exploitation : personnel assurant des travaux comportant une part d'initiatives et chargé, sous les ordres du chef d'entreprise, de mener à bien avec les clients, les fournisseurs ou les intermédiaires du commerce, les opérations commerciales, afférentes à l'achat, à la vente, aux approvisionnements, aux expéditions, etc.

V.

Personnel d'entretien

Catégorie	Coefficient	Définition
1 ^{ère}	160	- Personnel d'entretien sans qualification particulière.
2 ^{ème}	165	- Ouvrier d'entretien : personne titulaire d'un CAP ou ayant acquis par la pratique des connaissances équivalentes et qui exécute des travaux courants suivant les instructions qui lui sont données par son chef hiérarchique ou sous la responsabilité de l'employeur.
3 ^{ème}	190	- Ouvrier professionnel d'entretien : personne ayant des connaissances particulièrement étendues, une maîtrise complète du métier et capable de prendre certaines initiatives.

VI.

Personnel de livraison

Catégorie	Coefficient	Définition
2 ^{ème}	165	- Chauffeur-livreur : (3 mois au maximum dans cette catégorie)
3 ^{ème}	170	- Chauffeur-livreur confirmé : (issu de la 2 ^{ème} catégorie)
4 ^{ème}	180	- Chauffeur-livreur confirmé ayant la responsabilité d'une équipe de moins de trois chauffeurs-livreurs
4 ^{ème}	190	- Chauffeur-livreur confirmé coordonnant une équipe d'au moins trois chauffeurs-livreurs, (cette catégorie s'entend avec un emploi de chauffeur-livreur à plein temps)

SALAires

Avenant n° 65 A du 27 janvier 2009

[Étendu par arr. 26 mai 2009, JO 30 mai]

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glaciers de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de : 0,05140 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} février 2009

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,01	151,67	1 366,55
165	9,06	151,67	1 374,13
170	9,17	151,67	1 390,81
175	9,22	151,67	1 398,40
180	9,34	151,67	1 416,60
185	9,61	151,67	1 457,55
190	9,85	151,67	1 493,95
220	11,31	151,67	1 715,08
250	12,85	151,67	1 948,96
270	13,88	151,67	2 104,88
290	14,91	151,67	2 260,79
310	15,93	151,67	2 416,71
330	16,96	151,67	2 572,63
350	17,99	151,67	2 728,54
Personnel de vente			
160	9,01	151,67	1 366,55
165	9,06	151,67	1 374,13
170	9,17	151,67	1 390,81
175	9,22	151,67	1 398,40
180	9,34	151,67	1 416,60
200	10,28	151,67	1 559,17
210	10,79	151,67	1 637,13
250	12,85	151,67	1 948,96
Personnel des services administratifs			
employés			
160	9,01	151,67	1 366,55
165	9,06	151,67	1 374,13
170	9,17	151,67	1 390,81
180	9,34	151,67	1 416,60
190	9,85	151,67	1 493,95
Personnel d'entretien			
ouvriers d'entretien			

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
160	9,01	151,67	1 366,55
165	9,06	151,67	1 374,13
190	9,85	151,67	1 493,95
Personnel de livraison			
165	9,06	151,67	1 374,13
170	9,17	151,67	1 390,81
180	9,34	151,67	1 416,60
190	9,85	151,67	1 493,95

Avenant n° 70 du 1^{er} juin 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 6 nov.]

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glacières de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05227 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} juillet 2010

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		9,16		151,67	1 389,30
165		9,21		151,67	1 396,88
170		9,32		151,67	1 413,56
175		9,38		151,67	1 422,66
180		9,50		151,67	1 440,87
185		9,77		151,67	1 481,82
190		10,02		151,67	1 519,73
220		11,50		151,67	1 744,11
250		13,07		151,67	1 981,95
270		14,11		151,67	2 140,50
290		15,16		151,67	2 299,06
310		16,20		151,67	2 457,62
330		17,25		151,67	2 616,17
350		18,29		151,67	2 774,73
Personnel de vente					
160		9,16		151,67	1 389,30
165		9,21		151,67	1 396,88
170		9,32		151,67	1 413,56
175		9,38		151,67	1 422,66
180		9,50		151,67	1 440,87
200		10,45		151,67	1 585,56
210		10,98		151,67	1 664,84

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
250		13,07		151,67	1 981,95
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		9,16		151,67	1 389,30
165		9,21		151,67	1 396,88
170		9,32		151,67	1 413,56
180		9,50		151,67	1 440,87
190		10,02		151,67	1 519,73
Personnel d'entretien					
		ouvriers d'entretien			
160		9,16		151,67	1 389,30
165		9,21		151,67	1 396,88
190		10,02		151,67	1 519,73
Personnel de livraison					
165		9,21		151,67	1 396,88
170		9,32		151,67	1 413,56
180		9,50		151,67	1 440,87
190		10,02		151,67	1 519,73

Avenant n° 73 du 18 janvier 2011

[Étendu par arr. 3 mai 2011, JO, 10 mai]

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glacières de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de : 0,05310 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2011

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
175	9,53	151,67	1 445,42
180	9,65	151,67	1 463,62
185	9,93	151,67	1 506,08
190	10,18	151,67	1 544,00
220	11,68	151,67	1 771,81
250	13,28	151,67	2 013,42
270	14,34	151,67	2 174,49
290	15,40	151,67	2 335,57
310	16,46	151,67	2 496,64
330	17,52	151,67	2 657,71

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
350	18,59	151,67	2 818,79
Personnel de vente			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
175	9,53	151,67	1 445,42
180	9,65	151,67	1 463,62
200	10,62	151,67	1 610,74
210	11,15	151,67	1 691,27
250	13,28	151,67	2 013,42
Personnel des services administratifs			
	employés		
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
180	9,65	151,67	1 463,62
190	10,18	151,67	1 544,00
Personnel d'entretien			
	ouvriers d'entretien		
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
190	10,18	151,67	1 544,00
Personnel de livraison			
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
180	9,65	151,67	1 463,62
190	10,18	151,67	1 511,00

Avenant n° 74 du 18 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai, applicable au 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Confédération nationale des glaciers de France (CNGF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FO ;

CFE CGC ;

CSFV CFTC.

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale

des Glaciers de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05446 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2012

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		9,54		151,67	1 446,93
165		9,60		151,67	1 456,03
170		9,71		151,67	1 472,72
175		9,77		151,67	1 481,82
180		9,89		151,67	1 500,02
185		10,18		151,67	1 544,00
190		10,44		151,67	1 583,43
220		11,98		151,67	1 817,19
250		13,62		151,67	2 064,99
270		14,70		151,67	2 230,19
290		15,79		151,67	2 395,38
310		16,88		151,67	2 560,58
330		17,97		151,67	2 725,78
350		19,06		151,67	2 890,98
Personnel de vente					
160		9,54		151,67	1 446,93
165		9,60		151,67	1 456,03
170		9,71		151,67	1 472,72
175		9,77		151,67	1 481,82
180		9,89		151,67	1 500,02
200		10,89		151,67	1 651,99
210		11,44		151,67	1 734,59
250		13,62		151,67	2 064,99
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		9,54		151,67	1 446,93
165		9,60		151,67	1 456,03
170		9,71		151,67	1 472,72
180		9,89		151,67	1 500,02
190		10,44		151,67	1 583,43
Personnel d'entretien					
		ouvriers d'entretien			
160		9,54		151,67	1 446,93
165		9,60		151,67	1 456,03
190		10,44		151,67	1 583,43
Personnel de livraison					

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
165		9,60		151,67	1 456,03
170		9,71		151,67	1 472,72
180		9,89		151,67	1 500,02
190		10,44		151,67	1 583,43

Avenant n° 78 du 21 février 2013

[Étendu par arr. 18 juin 2013, JO 26 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale de la Pâtisserie, Confiserie, Chocolaterie, Glacerie de France ;

Confédération nationale des Glaciers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glaciers de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05541 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2013

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		9,71		151,67	1 472,72
165		9,77		151,67	1 481,82
170		9,88		151,67	1 498,50
175		9,94		151,67	1 507,60
180		10,06		151,67	1 525,80
185		10,36		151,67	1 571,30
190		10,62		151,67	1 610,74
220		12,19		151,67	1 848,89
250		13,85		151,67	2 101,01
270		14,96		151,67	2 269,09
290		16,07		151,67	2 437,17
310		17,18		151,67	2 605,25
330		18,29		151,67	2 773,33
350		19,39		151,67	2 941,41
Personnel de vente					
160		9,71		151,67	1 472,72

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
165		9,77		151,67	1 481,82
170		9,88		151,67	1 498,50
175		9,94		151,67	1 507,60
180		10,06		151,67	1 525,80
200		11,08		151,67	1 680,81
210		11,64		151,67	1 764,85
250		13,85		151,67	2 101,01
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		9,71		151,67	1 472,72
165		9,77		151,67	1 481,82
170		9,88		151,67	1 498,50
180		10,06		151,67	1 525,80
190		10,62		151,67	1 610,74
Personnel d'entretien					
		ouvriers d'entretien			
160		9,71		151,67	1 472,72
165		9,77		151,67	1 481,82
190		10,62		151,67	1 610,74
Personnel de livraison					
165		9,77		151,67	1 481,82
170		9,88		151,67	1 498,50
180		10,06		151,67	1 525,80
190		10,62		151,67	1 610,74

Avenant n° 81 du 14 janvier 2014

[Étendu par arr. 29 déc. 2014, JO 6 janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale de la Pâtisserie, Chocolaterie, Glacerie de France ;

Confédération Nationale des Glacières de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agro-Alimentaire (FGA CFDT) ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs et Allumettes et des Services

annexes (FO) ;

Fédération du Personnel d'Encadrement de la Production, de la transformation, de la Distribution et des Services et Organismes agro-alimentaires et des Cuirs et Peaux (CFE CGC) ;

Fédération des Syndicats (CFTC) commerce, services et force de vente (CSFV).

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glaciers de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05618 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2014

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		9,84		151,67	1 492,43
165		9,91		151,67	1 503,05
170		10,02		151,67	1 519,73
175		10,08		151,67	1 528,83
180		10,20		151,67	1 547,03
185		10,50		151,67	1 592,54
190		10,77		151,67	1 633,49
220		12,36		151,67	1 874,58
250		14,05		151,67	2 130,21
270		15,17		151,67	2 300,62
290		16,29		151,67	2 471,04
310		17,42		151,67	2 641,45
330		18,54		151,67	2 811,87
350		19,66		151,67	2 982,29
Personnel de vente					
160		9,84		151,67	1 492,43
165		9,91		151,67	1 503,05
170		10,02		151,67	1 519,73
175		10,08		151,67	1 528,83
180		10,20		151,67	1 547,03
200		11,24		151,67	1 704,16
210		11,80		151,67	1 789,37
250		14,05		151,67	2 130,21
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		9,84		151,67	1 492,43
165		9,91		151,67	1 503,05
170		10,02		151,67	1 519,73
180		10,20		151,67	1 547,03
190		10,77		151,67	1 633,49
Personnel d'entretien					
		ouvriers d'entretien			

160		9,84		151,67	1 492,43
165		9,91		151,67	1 503,05
190		10,77		151,67	1 633,49
Personnel de livraison					
165		9,91		151,67	1 503,05
170		10,02		151,67	1 519,73
180		10,20		151,67	1 547,03
190		10,77		151,67	1 633,49

Avenant n° 82 du 26 février 2015

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 16 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale de la Pâtisserie, Confiserie, Chocolaterie, Glacerie de France

Confédération Nationale des Glaciers de France

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture de l'Alimentation des Tabacs et Allumettes et des Services et des services annexes (FO) ;

Fédération du Personnel d'Encadrement de la Production, de la Transformation, de la Distribution et des Services et Organismes agro-alimentaires et des Cuir et peaux (CFE-CGC) ;

Fédération des Syndicats (CFTC) commerce, services et force de vente (CSFV)

Article 23 Barème de la grille nationale des salaires

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glaciers de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05685 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2015

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		9,96		151,67	1 510,63
165		10,03		151,67	1 521,25
170		10,14		151,67	1 537,93
175		10,20		151,67	1 547,03
180		10,32		151,67	1 565,23
185		10,63		151,67	1 612,25
190		10,90		151,67	1 653,20
220		12,51		151,67	1 896,94
250		14,21		151,67	2 155,61
270		15,35		151,67	2 328,06
290		16,49		151,67	2 500,51
310		17,62		151,67	2 672,96
330		18,76		151,67	2 845,41

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
350		19,90		151,67	3 017,85
Personnel de vente					
160		9,96		151,67	1 510,63
165		10,03		151,67	1 521,25
170		10,14		151,67	1 537,93
175		10,20		151,67	1 547,03
180		10,32		151,67	1 565,23
200		11,37		151,67	1 724,49
210		11,94		151,67	1 810,71
250		14,21		151,67	2 155,61
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		9,96		151,67	1 510,63
165		10,03		151,67	1 521,25
170		10,14		151,67	1 537,93
180		10,32		151,67	1 565,23
190		10,90		151,67	1 653,20
Personnel d'entretien					
		ouvriers d'entretien			
160		9,96		151,67	1 510,63
165		10,03		151,67	1 521,25
190		10,90		151,67	1 653,20
Personnel de livraison					
165		10,03		151,67	1 521,25
170		10,14		151,67	1 537,93
180		10,32		151,67	1 565,23
190		10,90		151,67	1 653,20

Avenant n° 83 du 12 janvier 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 28 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glacières de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05730 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2016

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
175	10,28	151,67	1 559,17
180	10,40	151,67	1 577,37
185	10,71	151,67	1 624,39
190	10,99	151,67	1 666,85
220	12,61	151,67	1 912,56
250	14,32	151,67	2 171,91
270	15,47	151,67	2 346,33
290	16,62	151,67	2 520,76
310	17,76	151,67	2 693,66
330	18,91	151,67	2 868,08
350	20,06	151,67	3 042,50
Personnel de vente			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
175	10,28	151,67	1 559,17
180	10,40	151,67	1 577,37
200	11,46	151,67	1 738,14
210	12,03	151,67	1 824,59
250	14,32	151,67	2 171,91
Personnel des services administratifs			
	employés		
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
180	10,40	151,67	1 577,37
190	10,99	151,67	1 666,85
Personnel d'entretien			
	ouvriers d'entretien		
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
190	10,99	151,67	1 666,85
Personnel de livraison			
165	10,11	151,67	1 533,38

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
170	10,22	151,67	1 550,07
180	10,40	151,67	1 577,37
190	10,99	151,67	1 666,85

Avenant n° 86 du 19 janvier 2017

[Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 30 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

Fédération du Personnel d'Encadrement de la Production, de la Transformation, de la Distribution et des Services et Organismes agro-alimentaires et des Cuirs et peaux CFE-CGC.

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glacières de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05787 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2017

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
175	10,38	151,67	1 574,33
180	10,50	151,67	1 592,54
185	10,82	151,67	1 641,07
190	11,10	151,67	1 683,54
220	12,74	151,67	1 932,28
250	14,46	151,67	2 193,15
270	15,62	151,67	2 369,09
290	16,79	151,67	2 546,54
310	17,94	151,67	2 720,96
330	19,10	151,67	2 896,90
350	20,26	151,67	3 072,83
Personnel de vente			
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
175	10,38	151,67	1 574,33
180	10,50	151,67	1 592,54

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
200	11,57	151,67	1 754,82
210	12,15	151,67	1 842,79
250	14,46	151,67	2 193,15
Personnel des services administratifs			
	employés		
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
180	10,50	151,67	1 592,54
190	11,10	151,67	1 683,54
Personnel d'entretien			
	ouvriers d'entretien		
160	10,14	151,67	1 537,93
165	10,21	151,67	1 548,55
190	11,10	151,67	1 683,54
Personnel de livraison			
165	10,21	151,67	1 548,55
170	10,32	151,67	1 565,23
180	10,50	151,67	1 592,54
190	11,10	151,67	1 683,54

Avenant n° 89 du 18 janvier 2018

[Étendu par arr. 17 août 2018, JO 23 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des artisans pâtissiers chocolatiers glacières traiteurs de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA.

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie et la Confédération Nationale des Glacières de France et les Centrales Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05862 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2018

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
175	10,51	151,67	1 594,05

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
180	10,64	151,67	1 613,77
185	10,96	151,67	1 662,30
190	11,24	151,67	1 704,77
220	12,90	151,67	1 956,54
250	14,65	151,67	2 221,97
270	15,82	151,67	2 399,42
290	17,00	151,67	2 578,39
310	18,17	151,67	2 755,84
330	19,35	151,67	2 934,81
350	20,52	151,67	3 112,27
Personnel de vente			
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
175	10,51	151,67	1 594,05
180	10,64	151,67	1 613,77
200	11,72	151,67	1 777,57
210	12,31	151,67	1 867,06
250	14,65	151,67	2 221,97
Personnel des services administratifs			
	employés		
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
180	10,64	151,67	1 613,77
190	11,24	151,67	1 704,77
Personnel d'entretien			
	ouvriers d'entretien		
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
190	11,24	151,67	1 704,77
Personnel de livraison			
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
180	10,64	151,67	1 613,77
190	11,24	151,67	1 704,77

Avenant n° 94 du 12 janvier 2021

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Il a été convenu entre la Confédération Nationale de la Pâtisserie Confiserie Glacerie Chocolaterie Traiteur de France et les Organisations Syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05956 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2021

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29
170	10,76	151,67	1 631,97
175	10,83	151,67	1 642,59
180	10,96	151,67	1 662,30
185	11,29	151,67	1 712,35
190	11,58	151,67	1 756,34
220	13,29	151,67	2 015,69
250	15,09	151,67	2 288,70
270	16,29	151,67	2 470,70
290	17,51	151,67	2 655,74
310	18,72	151,67	2 839,26
330	19,93	151,67	3 022,78
350	21,14	151,67	3 206,30
Personnel de vente			
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29
170	10,76	151,67	1 631,97
175	10,83	151,67	1 642,59
180	10,96	151,67	1 662,30
200	12,07	151,67	1 830,66
210	12,69	151,67	1 924,69
250	15,09	151,67	2 288,70
Personnel des services administratifs			
	employés		
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
170	10,76	151,67	1 631,97
180	10,83	151,67	1 642,59
190	11,58	151,67	1 756,34
Personnel d'entretien			
	ouvriers d'entretien		
160	10,58	151,67	1 604,67
165	10,65	151,67	1 615,29
190	11,58	151,67	1 756,34
Personnel de livraison			
165	10,65	151,67	1 615,29
170	10,76	151,67	1 631,97
180	10,83	151,67	1 642,59
190	11,58	151,67	1 756,34

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

Avenant n° 96 du 12 janvier 2022

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

(Voir également Avenant n° 96 bis du 21 mars 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des artisans pâtissiers, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;

Confédération nationale des glaciers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

FCS UNSA.

Il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1er Barème - date d'application

Conformément à l'article 37 de la Convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2022 de :

— + 3 % pour les coefficients 160 à 175,

— + 2,2 % pour les coefficients 180 et suivants. Les nouveaux barèmes figurent en annexe 1.

Article 2 Disposition complémentaire

À compter du 1^{er} mai 2022, les coefficients 180 et suivants sont revalorisés de 0,8 %. Les nouveaux barèmes applicables à compter de cette date figurent en annexe 2.

Article 3 Champ d'application

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il

n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 **Extension**

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

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

Annexe 1

Annexe 1 applicable du 1 ^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022				
Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication				
160	10,90		151,67	1 653,20
165	10,97		151,67	1 663,82
170	11,08		151,67	1 680,50
175	11,15		151,67	1 691,12
180	11,20		151,67	1 698,70
185	11,54		151,67	1 750,27
190	11,83		151,67	1 794,26
220	13,58		151,67	2 059,68
250	15,42		151,67	2 338,75
270	16,65		151,67	2 525,31
290	17,90		151,67	2 714,89
310	19,13		151,67	2 901,45
330	20,37		151,67	3 089,52
350	21,61		151,67	3 277,59
Personnel de vente				
160	10,90		151,67	1 653,20
165	10,97		151,67	1 663,82
170	11,08		151,67	1 680,50
175	11,15		151,67	1 691,12
180	11,20		151,67	1 698,70
200	12,34		151,67	1 871,61
210	12,97		151,67	1 967,16
250	15,42		151,67	2 338,75
Personnel des services administratifs				
	employés			
160	10,90		151,67	1 653,20
165	10,97		151,67	1 663,82
170	11,08		151,67	1 680,50
180	11,20		151,67	1 698,70

Annexe 1 applicable du 1 ^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022					
Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel	
190		11,83	151,67	1 794,26	
Personnel d'entretien					
Ouvriers d'entretien					
160		10,90	151,67	1 653,20	
165		10,97	151,67	1 663,82	
190		11,83	151,67	1 794,26	
Personnel de livraison					
165		10,97	151,67	1 663,82	
170		11,08	151,67	1 680,50	
180		11,20	151,67	1 698,70	
190		11,83	151,67	1 794,26	

Annexe 2 applicable à compter du 1 ^{er} mai 2022									
Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel					
Personnel de fabrication									
Personnel de fabrication									
160		10,90	151,67	1 653,20					
165		10,97	151,67	1 663,82					
170		11,08	151,67	1 680,50					
175		11,15	151,67	1 691,12					
180		11,29	151,67	1 712,35					
185		11,63	151,67	1 763,92					
190		11,93	151,67	1 809,42					
220		13,69	151,67	2 076,36					
250		15,54	151,67	2 356,95					
270		16,78	151,67	2 545,02					
290		18,04	151,67	2 736,13					
310		19,28	151,67	2 924,20					
330		20,53	151,67	3 113,79					
350		21,77	151,67	3 301,86					
Personnel de vente									
160		10,90	151,67	1 653,20					
165		10,97	151,67	1 663,82					
170		11,08	151,67	1 680,50					
175		11,15	151,67	1 691,12					
180		11,29	151,67	1 712,35					
200		12,34	151,67	1 871,61					
210		12,97	151,67	1 967,16					

Annexe 2 applicable à compter du 1 ^{er} mai 2022					
Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel	
200		12,43	151,67	1 885,26	
210		13,07	151,67	1 982,33	
250		15,54	151,67	2 356,95	
Personnel des services administratifs					
	employés				
160		10,90	151,67	1 653,20	
165		10,97	151,67	1 663,82	
170		11,08	151,67	1 680,50	
180		11,15	151,67	1 691,12	
190		11,93	151,67	1 809,42	
Personnel d'entretien					
	ouvriers d'entretien				
160		10,90	151,67	1 653,20	
165		10,97	151,67	1 663,82	
190		11,93	151,67	1 809,42	
Personnel de livraison					
165		10,97	151,67	1 663,82	
170		11,08	151,67	1 680,50	
180		11,15	151,67	1 691,12	
190		11,93	151,67	1 809,42	

Avenant n° 96 bis du 21 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1er Barème - Modification

À l'annexe 2 de l'avenant 96 du 12 janvier 2022, applicable à compter du 1^{er} mai, aux coefficients 180 du personnel des services administratifs et du personnel de livraison, le salaire horaire est fixé à 11,29 €, au lieu de 11,15 €.

Article 2 **Champ d'application**

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

Article 3 **Extension**

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

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

Annexe 2 applicable à compter du 1 ^{er} mai 2022					
Coefficient	Salaire horaire			nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		10,90		151,67	1 653,20
165		10,97		151,67	1 663,82
170		11,08		151,67	1 680,50
175		11,15		151,67	1 691,12
180		11,29		151,67	1 712,35
185		11,63		151,67	1 763,92
190		11,93		151,67	1 809,42
220		13,69		151,67	2 076,36
250		15,54		151,67	2 356,95
270		16,78		151,67	2 545,02
290		18,04		151,67	2 736,13
310		19,28		151,67	2 924,20
330		20,53		151,67	3 113,79
350		21,77		151,67	3 301,86
Personnel de vente					
160		10,90		151,67	1 653,20
165		10,97		151,67	1 663,82
170		11,08		151,67	1 680,50
175		11,15		151,67	1 691,12
180		11,29		151,67	1 712,35
200		12,43		151,67	1 885,26
210		13,07		151,67	1 982,33
250		15,54		151,67	2 356,95
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		10,90		151,67	1 653,20
165		10,97		151,67	1 663,82
170		11,08		151,67	1 680,50

Annexe 2 applicable à compter du 1 ^{er} mai 2022					
Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel	
180		11,15		151,67	1 691,12
190		11,93		151,67	1 809,42
Personnel d'entretien					
	ouvriers d'entretien				
160		10,90		151,67	1 653,20
165		10,97		151,67	1 663,82
190		11,93		151,67	1 809,42
Personnel de livraison					
165		10,97		151,67	1 663,82
170		11,08		151,67	1 680,50
180		11,15		151,67	1 691,12
190		11,93		151,67	1 809,42

Avenant n° 97 du 7 juillet 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1er Barème - Date d'application

Conformément à l'article 37 de la Convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2022 de :

— + 2,5 % pour l'ensemble des coefficients.

Les nouveaux barèmes figurent en annexe 1.

Article 2 Champ d'application

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

Article 4 Extension

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

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

Annexe 1

Annexe 1 applicable à compter du 1^{er} Juillet 202 2

Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication				
160		11,17	151,67	1 694,15
165		11,24	151,67	1 704,77
170		11,36	151,67	1 722,97
175		11,43	151,67	1 733,59
180		11,57	151,67	1 754,82
185		11,92	151,67	1 807,91
190		12,23	151,67	1 854,92
220		14,03	151,67	2 127,93
250		15,93	151,67	2 416,10
270		17,20	151,67	2 608,72
290		18,49	151,67	2 804,38
310		19,76	151,67	2 997,00
330		21,04	151,67	3 191,14
350		22,31	151,67	3 383,76
Personnel de vente				
160		11,17	151,67	1 694,15
165		11,24	151,67	1 704,77
170		11,36	151,67	1 722,97
175		11,43	151,67	1 733,59
180		11,57	151,67	1 754,82
200		12,74	151,67	1 932,28
210		13,40	151,67	2 032,38
250		15,93	151,67	2 416,10
Personnel des services administratifs				
	employés			
160		11,17	151,67	1 694,15
165		11,24	151,67	1 704,77
170		11,36	151,67	1 722,97
ISO		11,43	151,67	1 733,59
190		12,23	151,67	1 854,92
Personnel d'entretien				

Annexe 1 applicable à compter du 1 ^{er} Juillet 202 2					
	ouvriers d'entretien				
160		11,17		151,67	1 694,15
165		11,24		151,67	1 704,77
190		12,23		151,67	1 854,92
	Personnel de livraison				
165		11,24		151,67	1 704,77
170		11,36		151,67	1 722,97
180		11,43		151,67	1 733,59
190		12,23		151,67	1 854,92

Avenant n° 101 du 18 janvier 2023

[Étendu par arr. 23 mars 2023, JO 5 avril]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des artisans pâtissiers, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;
Confédération nationale des glaciers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
UNSA.

Entre les parties soussignées, il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1er Barème - Date d'application

Conformément à l'article 37 de la Convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2023 de :

— + 2 % pour l'ensemble des coefficients.

Le nouveau barème figure en annexe 1.

Article 2 Champ d'application

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

Article 4 Extension

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

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

Annexe 1

Annexe 1 applicable à compter du 1^{er} janvier 2023

Coefficient	Salaire horaire			nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		11,39		151,67	1 727,52
165		11,46		151,67	1 738,14
170		11,59		151,67	1 757,86
175		11,66		151,67	1 768,47
180		11,80		151,67	1 789,71
185		12,16		151,67	1 844,31
190		12,47		151,67	1 891,32
220		14,31		151,67	2 170,40
250		16,25		151,67	2 464,64
270		17,54		151,67	2 660,29
290		18,86		151,67	2 860,50
310		20,16		151,67	3 057,67
330		21,46		151,67	3 254,84
350		22,76		151,67	3 452,01
Personnel de vente					
160		11,39		151,67	1 727,52
165		11,46		151,67	1 738,14
170		11,59		151,67	1 757,86
175		11,66		151,67	1 768,47
180		11,80		151,67	1 789,71
200		12,99		151,67	1 970,19
210		13,67		151,67	2 073,33
250		16,25		151,67	2 464,64
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		11,39		151,67	1 727,52
165		11,46		151,67	1 738,14
170		11,59		151,67	1 757,86
180		11,80		151,67	1 789,71
190		12,47		151,67	1 891,32
Personnel d'entretien					
		ouvriers d'entretien			

Annexe 1 applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2023					
Coefficient	Salaire horaire			nbre heures	Salaire mensuel
160		11,39		151,67	1 727,52
165		11,46		151,67	1 738,14
190		12,47		151,67	1 891,32
	Personnel de livraison				
165		11,46		151,67	1 738,14
170		11,59		151,67	1 757,86
180		11,80		151,67	1 789,71
190		12,47		151,67	1 891,32

Avenant n° 102 du 16 mai 2023

[Étendu par arr. 18 juill. 2023, JO 2 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des artisans pâtissiers, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;

Confédération nationale des glaciers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO.

Il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1er Barème - Date d'application

Conformément à l'article 37 de la Convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} mai 2023 de :

- + 2,22 % pour les coefficients de 160 à 185 compris ;
- + 2,00 % pour les coefficients suivants.

Le nouveau barème figure en annexe 1.

Article 2 Champ d'application

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

Article 3 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

Article 4 **Extension**

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

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

Annexe 1

Annexe 1 applicable à compter du 1 ^{er} mai 2023					
Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel	
Personnel de fabrication					
160		11,6428	151,67	1 765,8635	
165		11,7144	151,67	1 776,7230	
170		11,8473	151,67	1 796,8800	
175		11,9188	151,67	1 807,7244	
180		12,0620	151,67	1 829,4435	
185		12,4299	151,67	1 885,2429	
190		12,7194	151,67	1 929,1514	
220		14,5962	151,67	2 213,8057	
250		16,5750	151,67	2 513,9303	
270		17,8908	151,67	2 713,4976	
290		19,2372	151,67	2 917,7061	
310		20,5632	151,67	3 118,8205	
330		21,8892	151,67	3 319,9350	
350		23,2152	151,67	3 521,0494	
Personnel de vente					
160		11,6428	151,67	1 765,8635	
165		11,7144	151,67	1 776,7230	
170		11,8473	151,67	1 796,8800	
175		11,9188	151,67	1 807,7244	
180		12,0620	151,67	1 829,4435	
200		13,2500	151,67	2 009,6275	
210		13,9400	151,67	2 114,2798	
250		16,5750	151,67	2 513,9303	
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		11,6428	151,67	1 765,8635	
165		11,7144	151,67	1 776,7230	
170		11,8473	151,67	1 796,8800	

Annexe 1 applicable à compter du 1 ^{er} mai 2023					
Coefficient	Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel	
180		12,0620	151,67	1 829,4435	
190		12,7194	151,67	1 929,1514	
Personnel d'entretien					
	ouvriers d'entretien				
160		11,6428	151,67	1 765,8635	
165		11,7144	151,67	1 776,7230	
190		12,7194	151,67	1 929,1514	
Personnel de livraison					
165		11,7144	151,67	1 776,7230	
170		11,8473	151,67	1 796,8800	
180		12,0620	151,67	1 829,4435	
190		12,7194	151,67	1 929,1514	

Avenant n° 105 du 15 février 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des artisans pâtissiers, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

FCS UNSA.

Entre les parties soussignées, il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1er Barème - Date d'application

Conformément à l'article 37 de la Convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} février 2024 de :

+ 2,00 % pour l'ensemble des coefficients.

Le nouveau barème figure en annexe 1.

Article 2 Champ d'application

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

Article 3 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que

les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

Article 4 **Extension**

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

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

Annexe 1

Coefficient	Salaire horaire			nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication					
160		11,88		151,67	1 801,18
165		11,95		151,67	1 812,26
170		12,08		151,67	1 832,82
175		12,16		151,67	1 843,88
180		12,30		151,67	1 866,03
185		12,68		151,67	1 922,95
190		12,97		151,67	1 967,73
220		14,89		151,67	2 258,08
250		16,91		151,67	2 564,21
270		18,25		151,67	2 767,77
290		19,62		151,67	2 976,06
310		20,97		151,67	3 181,20
330		22,33		151,67	3 386,33
350		23,68		151,67	3 591,47
Personnel de vente					
160		11,88		151,67	1 801,18
165		11,95		151,67	1 812,26
170		12,08		151,67	1 832,82
175		12,16		151,67	1 843,88
180		12,30		151,67	1 866,03
200		13,52		151,67	2 049,82
210		14,22		151,67	2 156,57
250		16,91		151,67	2 564,21
Personnel des services administratifs					
		employés			
160		11,88		151,67	1 801,18

Coefficient	Salaire horaire			nbre heures	Salaire mensuel
165		11,95		151,67	1 812,26
170		12,08		151,67	1 832,82
180		12,30		151,67	1 866,03
190		12,97		151,67	1 967,73
Personnel d'entretien					
	Ouvriers d'entretien				
160		11,88		151,67	1 801,18
165		11,95		151,67	1 812,26
190		12,97		151,67	1 967,73
Personnel de livraison					
165		11,95		151,67	1 812,26
170		12,08		151,67	1 832,82
180		12,30		151,67	1 866,03
190		12,97		151,67	1 967,73

Avenant n° 112 du 4 février 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

UNSA ;

FO.

Entre les parties soussignées, il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1er Barème - date d'application

Conformément à l'article 37 de la Convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2025 de :

— + 2,2 % pour l'ensemble des coefficients.

Le nouveau barème figure en annexe 1.

Article 2 Champ d'application

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

Article 3 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

Article 4 Extension

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

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

Annexe 1 applicable à compter du 1^{er} janvier 2025

Coefficient	Salaire horaire	nbre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	12,14	151,67	1 841,27
165	12,21	151,67	1 851,89
170	12,35	151,67	1 873,12
175	12,43	151,67	1 885,26
180	12,57	151,67	1 906,49
185	12,96	151,67	1 965,64
190	13,26	151,67	2 011,14
220	15,22	151,67	2 308,42
250	17,28	151,67	2 620,86
270	18,65	151,67	2 828,65
290	20,05	151,67	3 040,98
310	21,43	151,67	3 250,29
330	22,82	151,67	3 461,11
350	24,20	151,67	3 670,41
Personnel de vente			
160	12,14	151,67	1 841,27
165	12,21	151,67	1 851,89
170	12,35	151,67	1 873,12
175	12,43	151,67	1 885,26
180	12,57	151,67	1 906,49
200	13,82	151,67	2 096,08
210	14,53	151,67	2 203,77
250	17,28	151,67	2 620,86
Personnel des services administratifs			
	employés		
160	12,14	151,67	1 841,27

Coefficient		Salaire horaire		nbre heures	Salaire mensuel
165		12,21		151,67	1 851,89
170		12,35		151,67	1 873,12
180		12,57		151,67	1 906,49
190		13,26		151,67	2 011,14
Personnel d'entretien					
		ouvriers d'entre-tien			
160		12,14		151,67	1 841,27
165		12,21		151,67	1 851,89
190		13,26		151,67	2 011,14
Personnel de livraison		Personnel de livraison			
165		12,21		151,67	1 851,89
170		12,35		151,67	1 873,12
180		12,57		151,67	1 906,49
190		13,26		151,67	2 011,14

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Dispositions transitoires sur les modalités de passage aux 35 heures

Avenant n° 39 du 28 septembre 1999

[Étendu par arr. 23 décembre 1999, JO 26 décembre 1999]

Mod. par Avenant n° 42, 27 septembre 2001, étendu par arr. 15 février 2002, JO 26 février 2002

Intitulé mod. par avenir n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. , applicable à compter de la publication de son arr. d'extension

Préambule

Compte tenu de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises de Pâtisserie, Confiserie, Chocolaterie, Glacerie, Salons de Thé et Traiteur ; ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à l'article I de la Convention Collective afférente à cette branche, du 30 juin 1983.

Il est rappelé avant tout que :

Compte tenu des difficultés économiques auxquelles se trouvent confrontées les entreprises de ladite branche, compte tenu des résultats de l'enquête économique évoquée auprès de tous les partenaires sociaux participant à cet accord.

Il est négocié un accord de réduction du temps de travail avec les partenaires sociaux, accord ayant pour objectif de préserver les emplois du secteur de la Pâtisserie, Confiserie, Chocolaterie, Glacerie, Salons de Thé et Traiteur ; ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à l'article I de la Convention Collective afférente à cette branche, du 30 juin 1983 ; tout en assurant la compétitivité de toutes les entreprises de la branche.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise lui permettant de concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base.

En raison de la grande diversité en terme d'activité notamment des entreprises de la Pâtisserie, Confiserie, Chocolaterie, Glacerie, Salons de Thé et Traiteur ; ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à l'article I de la Convention Collective afférente à cette branche, du 30 juin 1983 ; le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail, susceptibles de correspondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Article 1 Clause de Caducité

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux entreprises, relevant de la Convention Collective de la Pâtisserie, d'adopter au plus tard le 1^{er} janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire de 35 heures.

La remise en cause de cette obligation rendrait cet accord caduque et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations.

Article 2 Champ d'Application

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises de la Pâtisserie, Confiserie, Chocolaterie, Glacerie, Salons de Thé et Traiteur ; ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à l'article I de la Convention Collective afférente à cette branche, du 30 Juin 1983 ; auxquels sont appliqués à la Convention Collective Nationale du 30 juin 1983 et l'arrêté d'extension du 29 décembre 1983.

Article 3 Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Il pourra être dénoncé selon les modalités prévues à l'article 4.

Article 4 **Dénonciation de l'Accord**

L'accord conclu sans limitation de durée et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires à tout moment, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie. Durant ce préavis les partenaires sociaux signataires se réuniront pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 5 **Dépôt légal**

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Un exemplaire sera en outre déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'Hommes de Paris.

Article 6 **Définition du Travail Effectif**

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est à dire 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 ses occupations.

Sont notamment de convention expresse, exclus tous les temps où le salarié n'est pas en activité dans le cadre de ses fonctions :

- Les temps de pause, même s'ils sont rémunérés, ils n'en sont pas pour autant assimilés à une période de travail effectif.
- Le temps nécessaire à l'habillage et au respect des conditions d'hygiène corporelle exigé par le caractère alimentaire de l'activité.
- Le temps passé au casse-croûte et aux repas.
- Le temps de trajet domicile vers l'entreprise et vice versa.

À compter de la signature du présent accord, les entreprises pourront procéder à la détermination du travail effectif en vigueur dans l'entreprise, pour chaque salarié, au regard du présent article.

Article 7 **Mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

Mod. par Avenant n° 42, 27 sept. 2001, étendu par arr. 15 févr. 2002, JO 26 févr. 2002

À compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toutes entreprises relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'État conformément aux termes de la loi sus indiquée rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés la réduction du temps de travail est possible dès la parution de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2000.

Pour les entreprises de 20 salariés et moins la réduction du temps de travail est possible dès la parution de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2002.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la date de prise d'effet.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail peut s'effectuer par la mise en place de l'annualisation du temps de travail, ou l'octroi de jours supplémentaires de congés ou par l'abaissement de la durée hebdomadaire de travail ou par la combinaison de ces trois solutions.

Après option de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, l'employeur a la possibilité de changer d'option après une période minimale effective de douze mois.

Cette modification s'effectuera dans les mêmes termes sus décrits.

Article 8 **Réduction du Temps de Travail sous la forme de la Modulation du Temps de Travail**

(Art. supprimé par avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu)

Mod. par Avenant n° 42, 27 sept. 2001, étendu par arr. 15 févr. 2002, JO 26 févr. 2002

Supprimé par : Avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension

Article 9 **Réduction du temps de travail sous la forme de congés supplémentaires**

(Art. supprimé par avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu)

Mod. par Avenant n° 42, 27 sept. 2001, étendu par arr. 15 févr. 2002, JO 26 févr. 2002

Supprimé par : Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension

Article 10 **Rémunération**

(Art. supprimé par avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu)

Mod. par Avenant n° 42, 27 septembre 2001, étendu par arr. 15 février 2002, JO 26 février 2002

Mod. par Supprimé par : Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension

Article 11 **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

(Art. supprimé par avenant n° 53, 3 févr. 2005, étendu)

Mod. par Avenant n° 42, 27 septembre 2001, étendu par arr. 15 février 2002, JO 26 février 2002

Mod. par Supprimé par : Avenant n° 53, 3 février 2005, étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv. applicable à compter de la publication de son arr. d'extension

Article 12 **Avantages accordés aux salariés en place à l'époque de l'accord**

S'agissant des salariés en place au jour de l'accord, pour toute rupture de contrat de travail supposant le versement d'une indemnité de départ ou mise à la retraite, ou de départ en préretraite, l'employeur s'engage, dans la mesure où cela serait plus favorable, à calculer les indemnités de rupture sur le salaire qui correspondra, à l'époque de la rupture, à l'horaire que pratiquait le salarié précédemment au présent accord.

Article 13 **Congés payés**

Sous réserve de 2 semaines qui seront placées entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année, les vacances seront fixées en période basse. Les dates générales seront communiquées au personnel au plus tard 2 mois avant l'ouverture de la période de congé.

Article 14 **Temps Partiel**

Mod. par Avenant n° 42, 27 septembre 2001, étendu par arr. 15 février 2002, JO 26 février 2002

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emploi, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Dans les cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein, qui viendrait à être créé ou à devenir et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires, dans la limite du tiers de la durée mentionnée au contrat et sans que la durée totale de travail dépasse 34 heures par semaine ou 151 heures par mois.

Les entreprises peuvent employer les personnels de vente de fabrication et de livraison et celui des services administratifs, commerciaux et comptables par contrat à temps partiel modulé, écrit et comportant les mentions suivantes : qualification, éléments de rémunération, durée moyenne de référence garantie sur l'année. Le temps de travail peut varier chaque jour entre 1 et 10 heures, chaque semaine entre 5 et 34 heures et chaque mois entre 45 et 148 heures, sans que cette variation excède un tiers de la durée de référence prévue au contrat. Il peut comporter une coupure, de 6 heures au maximum. Le planning mensuel de travail est remis au moins 3 jours à l'avance.

Pour l'ensemble des emplois des entreprises saisonnières, dont l'activité comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées et pour les emplois des services de vente, fabrication et livraison des entreprises permanentes, les entreprises peuvent employer des salariés par contrat à durée indéterminée intermittent. Ce contrat est écrit et précise la qualification, les éléments de rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Toutefois, si cette répartition ne peut être programmée compte tenu de la nature de l'activité, le salarié est prévenu au moins 8 jours à l'avance des jours travaillés et peut refuser librement 3 interventions chaque année. (alinéa précédent exclu de l'extension par arrêté du 15 février 2002, JO 26 février 2002)

Le salarié sous contrat intermittent non programmable qui se verra proposer un contrat à temps partiel ou intermittent programmable chez un autre employeur pourra soumettre ce contrat à son premier employeur au plus tard dans les 8 jours de commencement de ce nouveau contrat. L'entreprise disposera d'un droit d'opposition à exercer dans les 8 jours suivants. Si l'entreprise n'exerce pas ce droit d'opposition, elle ne pourra demander au salarié de travailler durant les périodes de travail fixes figurant dans l'autre contrat. Si elle l'exerce, ce contrat ne lui sera pas opposable, mais le salarié pourra solliciter dans les 8 jours suivants une licenciement pour indisponibilité liée à la signature d'un autre contrat de travail. Cette rupture prendra effet sous réserve d'un préavis de 8 jours.

Dans ces deux cas, l'entreprise pourra lisser la rémunération du salarié sur l'année, une régularisation de la paye était pratiquée en cas de rupture du contrat en cours d'année.

Article 15 Personnel de l'encadrement

Les modalités de la réduction du temps de travail sont appliquées au personnel de l'encadrement des entreprises concernées par le présent accord.

Article 16 Réexamen de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Les parties s'engagent à se rencontrer et à négocier un nouvel accord dans l'hypothèse où les conditions économiques décrites dans le préambule du présent accord viendraient à évoluer dans un sens favorable pour l'ensemble de la profession.

Article 17 Entrée en vigueur

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 18 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

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)

Contrat de professionnalisation

Avenant n° 50 du 28 septembre 2004

[Etendu par arr.13 juill. 2005,JO 26 juill.]

(Avenant supprimé et remplacé par avenant n° 55, 8 sept. 2005, étendu)

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005

[Étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.]

(Abrogé et remplacé par Accord du 30 octobre 2014 et Accord du 11 octobre 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans)

Article 1

Le présent avenant, N° 55, annule et remplace l'avenant N° 50 sur la formation professionnelle.

Compte-tenu de la loi numéro 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant sur la formation professionnelle.

Les stipulations suivantes constituent l'avenant numéro 55 à la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie.

Elles complètent le chapitre 5 intitulé «apprentissage-formation professionnelle» de cette même Convention Collective Nationale.

Article 2 **Contrats de professionnalisation**

Bénéficiaires : le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus désirant compléter leur formation initiale 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.

Ils sont destinés, notamment, aux publics en reconversion et/ou inscrits aux ASSEDIC ainsi qu'aux publics de niveau III désireux de s'insérer dans la profession.

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 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 et plus généralement tout diplôme reconnu par l'État, les titres du Ministère du Travail et tous autres titres d'État, les brevets techniques de métiers ainsi que les Certificats de Qualification Professionnelle CQP validés par la branche.

Nature des qualifications : la formation dispensée aux bénéficiaires intègre toutes les évolutions techniques, technologiques, informatiques, commerciales de la profession.

Durée de la formation : l'employeur s'engage à assurer une formation d'une durée minimum égale à 15 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à cent cinquante heures, et d'une durée maximum égale à 25 % de la durée totale du contrat ou, pour les contrats à durée indéterminée, de 15 à 25 % de la période de professionnalisation.

La durée des actions peut être portée et au-delà de 25 % de la durée totale du contrat lorsque la nature et la durée de la formation l'exigent, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Article 3 **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 4 **Droit individuel à la formation**

Durée : le plafond annuel du droit individuel à la formation est de 22 heures pour les salariés à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés en contrat à durée déterminée, la durée de formation acquise est calculée prorata temporis.

Mise en œuvre du droit individuel à la formation pendant l'exécution du contrat de travail : les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Article 5 **Application du présent avenir**

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire compléteraient ou modifieraient la loi numéro 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.

Article 6

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

Organisme collecteur : OPCA OPCALIM

Accord du 20 juillet 2011

[Étendu par arr. 27 fevr. 2012, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNP ;

CNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

OACP CGC.

Préambule

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

Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'ANI du 9 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.

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

Les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie.

Article 2

Désignation de l'OPCA dans la branche professionnelle

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

Article 3

Dispositions diverses

3.1

Substitution de dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par les accords de branche du 26 octobre 1994, du 21 décembre 1994 et du 23 juin 1995.

3.2

Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2012 sous réserve de l'agrément de l'OPCA par le Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Financement de l'apprentissage (affectation des versements prévus par la loi du 4

août 1995)
CFA de la Pâtisserie
Accord du 12 septembre 1996

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale de la pâtisserie-confiserie-glacerie ;

Confédération nationale des glacières de France.

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 secteurs connexes - Force Ouvrière (FGTA-FO) ;

Fédération des industries et productions agroalimentaires, des cuirs, des commerces et des services - Confédération générale des cadres (CFE- CGC) ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire et des prestations de service (FNSASPS) ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière 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 51 798 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, le CFA de la Pâtisserie dont le siège est : 19 rue Goubet 75019 PARIS, à hauteur de 51 798 francs, qui s'engage à justifier l'affectation des fonds auprès de l'OPCAD.

Article 3

Conditions d'attribution de ces 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 Pâtisserie-Glacier-Confiserie-Chocolaterie-Salon de thé-Traiteur.

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.

CFA de la chambre des métiers de la Sarthe

Accord du 12 septembre 1996

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale de la pâtisserie-confiserie-glacerie ;

Confédération nationale des glacières de France.

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 secteurs connexes - Force Ouvrière (FGTA-FO) ;

Fédération des industries et productions agroalimentaires, des cuirs, des commerces et des services - Confédération

générale des cadres (CFE-CGC) ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire et des prestations de service (FNSASPS) ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière 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, le CFA de la Chambre de Métiers de la Sarthe dont le siège est : 187 rue Henri Champion 72019 LE MANS CEDEX, à hauteur de 25 899 francs, qui s'engage à justifier l'affectation des fonds auprès de l'OPCAD.

Article 3

Conditions d'attribution de ces 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 Pâtisserie-Glacerie-Confiserie-Chocolaterie-Salon de thé-Traiteur.

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.

Mutualisation des contributions perçues au titre du plan de formation

Avenant n° 52 du 28 septembre 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale de la Pâtisserie, Confiserie, Chocolaterie, Glacerie de France ;

Confédération nationale des Glacières de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE - CGC ;

CSFV - CFTC.

Article 1er

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 2

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 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et en tout état de cause, pour la durée d'application de la Convention Collective.

À tout moment, les parties signataires pourront apporter modification tendant à améliorer l'application de cet avenant pour les salariés et les entreprises.

Statuts de l'association Fonds d'Actions 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 de l'accord paritaire du 21 décembre 1994, aux taux précisés dans les avenants aux conventions collectives énumérées à l'article 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 : 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 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 tous engagements 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.

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 «Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophaga-

gique»)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

CQP «Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale pâtisserie-glacerie» Avenant n° 54 du 8 septembre 2005

[Étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.]

Article 1er

Les parties signataires décident de créer un Certificat de Qualification Professionnelle intitulé : «Certificat de Qualification Professionnelle gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie - glacerie».

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 production, 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 CPNE.

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, gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

Liaison hiérarchique :

Peut être amené à coordonner les tâches d'un(e) ou plusieurs salarié(e)s.

Positionnement dans la grille des classification de la Convention Collective

Durées maximales 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, pâtisserie - glacerie et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir la reconnaissance de qualification figurent en annexe du présent accord.

Article 4

Le titulaire de cette reconnaissance de qualification professionnelle «gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie - glacerie» s'inscrit aux coefficients ci-après de la grille des classifications de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie :

- 310 pour les entreprises de 1 à 20 salariés,
- 330 pour les entreprises de 21 à 29 salariés,
- 350 pour les entreprises au-delà de 29 salariés.

Article 5

Un suivi et un bilan annuels sont systématiquement effectués et soumis à la Commission Paritaire Nationale de

l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche pâtisserie.

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 315 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

Palier A : 4 mois dont 160 h 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">- Se familiariser avec le laboratoire- Identifier et s'adapter au petit et gros matériel- Identifier et connaître les produits- Réceptionner et stocker les produits- Préparer et maintenir en état le poste de travail- Entretenir le matériel en état d'utilisation- Assurer régulièrement une production quotidienne de l'entreprise	<p>Technologie matières premières, produits et matériels</p> <ul style="list-style-type: none">- Appliquer les instructions d'utilisation du matériel- Lire et comprendre une étiquette et un bon de livraison- Connaître les origines, les saisons, les propriétés et interactions des matières premières et des produits annexes- Connaître les différents stockages des produits et matières premières
<p>Hygiène et sécurité</p> <ul style="list-style-type: none">- Appliquer la marche en avant- Appliquer les règles de sécurité de l'entreprise- Appliquer les règles d'hygiène corporelle et vestimentaire	<ul style="list-style-type: none">- Connaître et appliquer les règles de sécurité et d'hygiène- Connaître les 1^{ers} gestes de secours- Connaître les applications des produits d'entretien

Être capable de ...	Connaissances technologiques
- Appliquer les Guides de Bonnes Pratiques d'Hygiène adaptés aux professions	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les règles de la chaîne du froid - Connaître la réglementation sur la gestion des déchets
Gestion et organisation du travail spécifique «sucré» - Prendre connaissance et respecter les besoins spécifiques du planning de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Établir un bon d'économat en fonction des besoins - Calculer les principaux soldes intermédiaires de gestion pratiqués dans la profession <ul style="list-style-type: none"> - Établir des prix de vente - Savoir sélectionner ou utiliser des matières premières pour obtenir une qualité choisie par l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - Éviter le gaspillage - Planifier et organiser son travail
Fabrications de pâtisserie - Réaliser et cuire des pâtes de base : à choux, génoises, sucrées, - Réaliser et cuire des crèmes de base : crème anglaise, crème pâtisserie, ganache - Réaliser et cuire des fonds de biscuits de base : biscuit cuillère, - Réaliser et cuire une meringue - Réaliser et cuire les biscuits secs : tuiles, cigarettes,	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les règles de cuisson - Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des pâtes, des crèmes, des appareils - Connaître les règles de stockage, d'étiquetage adaptées aux fabrications et à la vente
Fabrications de chocolaterie - Mettre au point manuellement et/ ou mécaniquement le chocolat de couverture et le maintenir en état de bonne utilisation <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser manuellement un moulage - Réaliser les intérieurs : pralinés, ganaches, - Maîtriser l'enrobage manuel et/ ou mécanique 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des produits de chocolaterie et de confiserie - Connaître les méthodes de cristallisation des chocolats de couverture - Connaître les règles de stockage et d'étiquetage adaptées aux fabrications
Fabrications de confiserie - Réaliser des nougatines, sucres cuits	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter les modes de traitement des produits - Connaître les méthodes de cuisson
Fabrications de glacerie - Réaliser manuellement et/ ou mécaniquement un mix (glaces aux œufs, crèmes glacées, sorbets...) <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des sauces et coulis - Maîtriser une maturation - Turbiner, conditionner, mouler, démouler. Stocker - Utiliser les additifs : stabilisateurs, arômes, émulsifiants...	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des produits de glacerie - Construire, équilibrer et apprécier les tables analytiques - Connaître les règles et les nécessités de la maturation. - Adapter les conditions de turbinage en fonction des matériaux - Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage

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 participer à l'entretien d'orientation professionnelle en amont de la formation.

Palier B : 8 mois dont 315 h en formation

Spécialisation / Approfondissement

Objectif général : Acquérir des compétences professionnelles spécifiques à chaque spécialité

Spécialisation : Chocolaterie confiserie

Être capable de sans assistance	Connaissances technologiques
<p>Chocolaterie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les masses de base : pralinés, ganaches, pâtes d'amandes, gian-duja - Abaisser, détailler à l'emporte pièce, cadrer, chablonner, détailler à la guitare, dresser les masses <ul style="list-style-type: none"> - Tremper ou enrober - Réaliser des moulages en creux, les moulages à garnir, les tablettes et bouchées etc. <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les différentes techniques de pulvérisation - Réaliser des montages commercialisables - Réaliser les caramels, les fondants... - Adapter les productions aux saisons et aux fêtes ; et les planifier <p>Confiserie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser la fabrication des pâtes de fruits, nougatines - Réaliser les pâtes aérées (guimauves, nougats etc.) - Réaliser des sucres cuits simples (sucres d'orge, pastilles etc.) - Connaître le glaçage des marrons, le candi, l'utilisation de l'amidon 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations - Connaître l'utilité et l'utilisation des anti cristallisants - Connaître les différents types de cuissons des sucres - Connaître les états de cuissons des sucres - Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits - Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage

Spécialisation : glacerie

Être capable de..... sans assistance	Connaissances technologiques
<ul style="list-style-type: none"> - Établir une table analytique, d'un mix de glaces, crèmes glacées ou sorbets, équilibrée - Réaliser un parfait glacé, une mousse glacée, soufflée glacé 	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer le code des pratiques loyales des glaces alimentaires - Identifier les rôles et fonctions de chaque additif

Être capable de..... sans assistance	Connaissances technologiques
<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser une glace ou sorbet à l'alcool et granité - Réaliser un vacherin glacé - Montrer une bombe glacée : chemiser, garnir, démouler - Monter un entremets glacé, décorer, glacer et/ou napper - Mouler, démouler des formes variées en glace ou sorbet - Réaliser des fruits givrés (ananas, citrons, oranges...) à partir de fruits frais - Réaliser un assortiment de petits fours glacés - Réaliser une omelette norvégienne - Réaliser, mouler un nougat glacé - Confectionner différentes coupes glacées élaborées - Réaliser un socle ou présentoir en glace hydrique - Fabriquer des cornets gaufrés, tulipes etc. - Adapter les productions aux saisons et aux fêtes ; et les planifier 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériaux de stockage (fabrication, présentation) - Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations - Connaître l'utilité et l'utilisation des anti-cristallisants - Connaître les différents types de cuissons des sucres - Connaître les états de cuissons des sucres - Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage

Spécialisation : Patisserie

Être capable de sans assistance	Connaissances technologiques
<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser et cuire des pâtes de base : à choux, cakes, dacquois, génoises, petits fours, sablées, sucrées, levées, feuilletées - Réaliser et cuire des crèmes de base : crème anglaise, Crème au beurre crème fouettée, crème pâtissière, ganache, pâte à bombe - Réaliser et cuire des fonds de biscuits de base : biscuit cuillère, biscuit joconde, biscuit amandes - Réaliser et cuire une meringue des appareils meringués : meringue française, meringue italienne, meringue suisse - Réaliser et cuire les biscuits secs : tuiles, cigarettes, bâtons de maréchaux, fours amandes, macarons - Concevoir, réaliser et présenter un plateau commercialisable de 60 pièces à base de pâte à choux, en 4 variétés différentes, pour un buffet - Concevoir, réaliser simultanément et présenter un assortiment (6 variétés) de 30 pièces de viennoiserie - 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 - Concevoir, réaliser simultanément, décorer et présenter 4 entremets de 6 personnes à base de 4 compositions différentes - Concevoir, réaliser simultanément et présenter un plateau de 750 gr. de petits fours secs de 3 sortes différentes - Adapter les productions aux saisons et aux fêtes et les planifier 	<p>Pâtisserie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les règles de pétrissage, de fermentation, montage, dressage, assemblage, cuisson, décoration - Appliquer les règles d'hygiène en fabrication et conservation de toutes les crèmes - Respecter les lois des mélanges et des équilibres - Adapter les fabrications aux commandes <p>Chocolaterie/confiserie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations - Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallisants - Connaître les différents types de cuissons des sucres - Connaître les états de cuissons des sucres - Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits - Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage (vente et fabrication) <p>Glacerie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appliquer le code des pratiques loyales des glaces alimentaires - Identifier les rôles et fonctions de chaque additif <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériaux de stockage (fabrication, présentation) - Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations

Être capable de sans assistance	Connaissances technologiques
	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'utilité et l'utilisation des anti-cristallisants - Connaître les différents types de cuissons des sucres - Connaître les états de cuissons des sucres - Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage

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 fondu, 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 300g. 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.
- A 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 fondu

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.

Palier C : 4 mois dont 140 h en formation

Compétences de gestion

Compétences opérationnelles

Acquisition de l'entreprise

Activités	Compétences communes	Compétences métier
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la valeur d'un fonds de commerce existant ou à créer : • 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... • Évaluer l'environnement macro et micro économique • Interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise) • Évaluer le passif social 	<p>Appliquer la méthodologie d'analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les obligations réglementaires en vigueur - analyser les conditions du bail et de ses avenants éventuels - conduire une évaluation globale (nature, coût et délais) - construire son cahier des charges - identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires - discerner les éléments clefs permettant de prendre la décision <p>• Estimer le poids économique de la zone de chalandise:</p> <p>identifier le profil de la clientèle (âge, Catégories Sociaux Professionnelles (CSP), saisonnalité, ...)</p> <p>identifier la concurrence</p> <p>identifier les fournisseurs</p> <p>estimer les évolutions de la zone (urbanisme, ...) et de la demande</p> <p>• Analyser les derniers bilans :</p> <p>ratios d'équilibre</p> <p>ratio des amortissements par rapport aux immobilisations</p> <p>• Analyser le compte d'exploitation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - charges sociales - charges financières - charges d'exploitation - rentabilité par rapport au CA - dotations aux amortissements <p>• Déterminer les conditions de reprise du personnel</p> <p>• Évaluer les compétences du personnel</p>	Prendre en compte les spécificités métier
Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche	• Identifier les organisations professionnelles et interprofessionnelles, leurs rôles et leurs services :	À développer par organisation professionnelle

Activités	Compétences communes	Compétences métier
	<ul style="list-style-type: none"> - dialogue social et convention collective <li style="margin-top: 1em;">- gestion <li style="margin-top: 1em;">- conseil et protection juridique et sociale <li style="margin-top: 1em;">- formation <li style="margin-top: 1em;">- information et communication <li style="margin-top: 1em;">• Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité, ...) 	Prendre en compte les spécificités du métier
Choisir le cadre juridique	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les différentes formes juridiques existantes <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les avantages et inconvénients • Arrêter le choix de la forme juridique en fonction du projet 	
Établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits)	<ul style="list-style-type: none"> • Définir un plan d'action et un planning de réalisation <ul style="list-style-type: none"> • Définir les besoins en personnel • Identifier les tâches • Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification requis • Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste • Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel : <ul style="list-style-type: none"> - salaires et charges (salariés et non salariés) - charges et produits financiers - charges et produits d'exploitation - dotations aux amortissements - charges et produits exceptionnels 	Prendre en compte les spécificités du métier Se référer à la convention collective
Établir un plan de trésorerie mensuel	<ul style="list-style-type: none"> • Construire un plan de trésorerie • Planifier les charges et les produits 	
Établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer et chiffrer les besoins : <ul style="list-style-type: none"> - en investissement - en fonctionnement (trésorerie,...) • Déterminer et chiffrer les apports nécessaires • Déterminer et chiffrer les apports personnels <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les aides éventuelles • Déterminer et chiffrer les besoins de financement • Identifier les sources de financement (crédit vendeur,...) 	
Choisir sa banque et négocier	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et comparer les coûts des différents services bancaires • Comparer la réactivité des différentes banques • Décoder les abréviations bancaires 	

Activités	Compétences communes	Compétences métier
	<ul style="list-style-type: none"> Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur la trésorerie et le compte d'exploitation Identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque,...) 	
Négocier l'acquisition ou la reprise	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant,...) 	
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"> Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché Définir les besoins en consommables non alimentaires Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la fluctuation du marché Établir un cahier des charges qualitatif et quantitatif 	
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis : <ul style="list-style-type: none"> Indépendants Coopératives Grossistes 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les circuits d'approvisionnements Identifier les différentes filières qualité (Signes d'identification de la Qualité et de l'Origine, appellations non officielles, ...) Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité, ...) Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> Choisir les fournisseurs Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi <ul style="list-style-type: none"> Négocier les achats : <ul style="list-style-type: none"> - Quantités - Qualité - Prix 	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"> Identifier les conditions réglementaires de transport Définir les règles de transport 	
Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température, ...)	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage. <ul style="list-style-type: none"> Définir et faire respecter les règles de stockage Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage, ... 	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"> • Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les contraintes réglementaires • Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance, ...) • Rationaliser les investissements • Définir les contraintes d'installation et d'utilisation • Établir un cahier des charges 	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"> • Identifier les fournisseurs et prestataires • Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs • 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, ...) • Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> • Choisir les fournisseurs • Utiliser ou faire utiliser et faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi <p style="text-align: center;">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"> • Identifier les tâches <p style="text-align: center;">Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification</p>	Se référer à la convention collective
Recruter le personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les conditions d'embauche • Établir le texte de l'offre (ANPE, journaux, ...) • Conduire un entretien d'embauche • Établir le contrat de travail • Identifier les différentes aides (subventions, allégements, exonérations, ...) 	
Assurer la gestion administrative des salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les obligations et les interlocuteurs : <ul style="list-style-type: none"> - visites médicales, déclaration d'embauche, - - URSSAF, ASSEDIC, mutuelle, ... 	
Motiver son équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et construire les outils de motivation • Conduire un entretien d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les points forts et les points perfectibles des relations interpersonnelles et hiérarchiques - Évaluer les points forts et les points perfectibles de chaque salarié au regard des fiches de fonctions 	

Activités	Compétences communes	Compétences métier
	- Déterminer ensemble les solutions.	
Former le personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins en formation du personnel • Identifier et examiner les offres de formation • Identifier les différentes aides en matière de formation • Établir le dossier de demande de prise en charge • Évaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière 	

Organisation du travail

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Organiser et optimiser le travail	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer une équipe et planifier le travail • 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, ...) • Contrôler et évaluer l'application des procédures • Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration 	(Gestion des déchets : définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets)

Gestion financière

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Établir et suivre le compte d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> • Exploiter les informations du compte d'exploitation • Déterminer la périodicité du contrôle des résultats • Imputer les charges suivant le plan comptable • Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables 	
Établir et suivre un plan de trésorerie	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants • Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel 	
Établir et suivre ses tableaux de bord	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer et contrôler les rations nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise • Déterminer le seuil de rentabilité du point de vente et/ou du rayon • Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste • Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage 	Prendre en compte les spécificités du métier (perte produit, freinte, ...)
Définir les besoins	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion, ...) • Les sélectionner en fonction de critères préétablis 	

Commercialisation

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la situer sur son marché • Identifier les typologies de clientèle (âge, Catégories Sociaux Professionnelles, entreprises, ...) • Identifier les nouvelles cibles potentielles (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet, ...) • Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées 	
Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché)	<ul style="list-style-type: none"> • Établir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage, ...) 	Prendre en compte les spécificités du métier
Vendre	<ul style="list-style-type: none"> • Écouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure 	
Fidéliser et accroître sa clientèle	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller sur l'utilisation du produit • Gérer les remarques et réclamations • Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir être, ...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement • Prospecter ou organiser la prospection 	

Communication

Activités	Compétences communes	Compétences métier
Organiser la communication	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir, créer et utiliser les supports : <ul style="list-style-type: none"> - Affiches - Publicité sur le Lieu de Vente (PLV) - Information sur le Lieu de Vente (ILV) - Étiquetage - Mailings - Publicité - Tenues de travail • Concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons, ...) • S'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière • Participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives, ...) • Communiquer par internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail • Communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions diverses régionales, départementales, ... • Communiquer auprès des médias locaux 	

Annexe 2 - Référentiel de certification

Évaluation gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale pâtisserie - glacerie

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 professionnels de la branche concernée,
- 2 salariés de la profession désigné par le collège salariés de la CPNE
- 1 représentant du secteur comptable ou 1 représentant du secteur bancaire spécialisé dans la reprise d'entreprise.

Le président de la commission d'évaluation est nommé par la branche.

La CPNE s'assure du bon déroulement de l'évaluation à raison d'un membre du collège salarié de la CPNE et d'un membre du collège employeur de la CPNE.

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 CPNE pour validation.

Le Certificat de Qualification Professionnelle est délivré par la CPNE.

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 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, ...)
- Rationaliser 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 négocier

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.

Prévoyance

Avenant n° 68 du 27 octobre 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009]

Article 1 Objet

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie du 30 juin 1983 (brochure n° 3215), en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Il est ainsi créé un article 48-8 à la convention collective.

Ce faisant, le présent avenant modifié l'article 44 de la Convention Collective en précisant les périodes d'indemnisation liées à un maintien de salaire à la charge de l'employeur et celles relevant du régime de prévoyance (incapacité de travail). Seule la deuxième période d'indemnisation est concernée par le dispositif de portabilité.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

Mutualiser le régime au niveau de la profession afin de :

m Réduire les difficultés administratives et budgétaires rencontrées par certains employeurs pour assumer leurs obligation en ce domaine ;

m Piloter paritairemment au niveau du régime de prévoyance les résultats propres à cette population.

Instaurer une solidarité entre les employeurs et les salariés de la branche d'une part, et les anciens salariés bénéficiaires de la portabilité d'autre part ;

Le présent avenant a également pour objet la suppression des limites d'âge contenues dans le régime de prévoyance. Les articles 45, 46.2.2 et 46.5 de la Convention collective nationale de la pâtisserie sont modifiés en conséquence.

Article 2 Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

(Voir article 44 «Indemnisation en cas de maladie ou d'accident»)

Article 3 Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

(Voir article 48-8 Portabilité des droits de prévoyance complémentaire)

Article 4 Autres modifications du régime de prévoyance

(Voir article 45 «Rente invalidité»)

(Voir article 46.2.2 «Double effet»)

(Voir article 46.5 «Maintien de la garantie décès»)

Article 5 Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2009.

Article 6 Extension - publicité de l'avenant

Le présent avenant est édité en 8 exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions du Code du travail les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La Confédération Nationale des artisans pâtissiers chocolatiers confiseurs glacières, traiteurs de France, 31 rue Marius AUFAN - 92309 Levallois Perret cedex se charge des formalités.

Article 7
Durée - Révision - Dénonciation de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de tous les membres du collège patronal signataire ou de tous les membres du collège salarial signataire.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation de l'avenant sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Avenant n° 98 du 7 juillet 2022

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill. modifié par arr. 28 juill. 2023, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNAPCCGTF ;

CNGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation de l'obligation à la charge des employeurs concernant les indemnités de licenciement à verser à un salarié en cas d'inaptitude suite à maladie professionnelle ou accident du travail, dans le but de servir à leurs salariés le service des prestations qui leur sont dues, tout en respectant l'équilibre économique de leur entreprise

Article 1
Objet de l'avenant

Le fonds de péréquation est créé pour assurer à l'employeur le remboursement d'une partie des indemnités de licenciement prévues par la CCN Pâtisserie (IDCC 1267) pour inaptitude d'un salarié suite à maladie professionnelle ou accident du travail selon les règles d'ancienneté suivantes :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Montant de l'indemnité à verser à l'employeur par le fonds de péréquation
Moins de 5 ans	25 % de l'indemnité
De 5 à 19 ans	50 % de l'indemnité
Plus de 20 ans	70 % de l'indemnité

Les partenaires sociaux se réservent le droit d'utiliser une partie des fonds constitués pour accorder une aide exceptionnelle aux salariés dont le licenciement pour inaptitude professionnelle a conduit leur employeur à déposer une demande d'indemnisation.

Cette aide exceptionnelle doit répondre à des critères permettant d'établir le rapport entre le niveau d'invalidité et le niveau de ressources du salarié licencié.

Ces aides exceptionnelles pour le salarié sont financées par un prélèvement de 10 % sur la collecte annuelle du fonds de péréquation constitué par les employeurs.

Article 2
Cotisations

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,05 % du salaire brut Tranche A et B.

Les cotisations du fonds de péréquation sont à 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 ne peuvent être dissociées de ce même régime.

Les frais de gestion pour le fonctionnement de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

Article 3 **Conditions du versement des prestations**

L'indemnisation de l'employeur et le recours à l'aide exceptionnelle mentionnée à l'article 1er interviennent à l'issue de l'instruction d'un dossier par l'organisme collecteur.

Seront pris en compte pour l'indemnisation, les sinistres dont la date de licenciement est postérieure à la phase d'amorçage du fond, soit 6 mois après la date d'extension.

Chaque employeur affilié ne peut déposer qu'un dossier par année civile.

En complément de son dossier, l'employeur devra justifier du bénéfice de la couverture Santé et Prévoyance conventionnelle auprès de l'organisme collecteur des cotisations du fond.

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

Une période de carence de 2 ans sera appliquée pour les nouvelles entreprises qui rejoignent le régime de mutualisation de branche. Cette carence ne sera pas appliquée pour les entreprises qui rejoignent le dispositif dès le 1^{er} octobre 2022, ni celles qui le rejoignent dans les 3 mois suivant l'embauche du premier salarié.

Les remboursements mentionnés à l'article 1^{er}, auront lieu à l'issue d'une phase d'amorçage du fond, soit 6 mois après la date d'extension du présent avenant.

Article 4 **Modalités de suivi de la Commission paritaire**

L'organisme collecteur rend compte dans un rapport annuel à la Commission paritaire de l'activité du fond, soit le nombre de dossiers reçus, les délais de leur instruction, les montants remboursés ainsi que toute autre donnée pertinente pour le pilotage du fond.

Le rapport annuel de l'organisme collecteur fait l'objet d'une présentation suivie de décisions en Commission paritaire.

Article 5 **Délai de prescription**

Le délai de prescription est de deux ans à compter de la date d'édition du solde de tout compte.

Article 6 **Date d'effet**

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} octobre 2022.

Article 6bis **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 et le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la Pâtisserie quel que soit leur effectif.

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.

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la Branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

La Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers, Confiseurs Glaciers, Traiteurs de France, 31 rue Marius Aufan - 92309 Levallois Perret cedex se charge des formalités nécessaires.

Bénéficiaire du régime de prévoyance

Avenant n° 60 du 15 janvier 2008

(Pour le contenu du régime, voir art. 44 à 47 et annexe sur le contrat de prévoyance)

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008]

Article 1 Modification du champ d'application

Le présent avenant vise à faire bénéficier l'ensemble des salariés cadres et non cadres, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, du régime de Prévoyance mis en place au sein de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie.

Article 2 Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2008.

Article 3 Extension du présent avenant - Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 133-8 du Code du travail.

Article 4 Durée - Révision - Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du Code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Frais de soins de santé

Avenant n° 80 du 17 octobre 2013

[Étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 5 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPCCG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie réunis en commission paritaire ont décidé de placer la gestion du risque santé au cœur de leur priorité en accentuant notamment les actions et les démarches liées à la prévention. En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé rend nécessaire une approche multidisciplinaire pour rendre une correcte gestion du risque santé pour la branche.

Cette approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnants tout au long de leur parcours professionnel.

Il est décidé la création d'un fonds de prévention santé géré par un comité expert composé de représentants de la commission paritaire nationale.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie ont également décidé d'instaurer un

fonds d'action sociale au sein du régime complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Les modalités de fonctionnement du comité paritaire de suivi sont modifiées.

Article 1

Il est créé à effet du 1^{er} janvier 2012 un article 65 bis - Fonds de prévention santé au Chapitre VII : Régime frais de santé - de la convention collective nationale de la pâtisserie : Voir cet article dans les dispositions générales de la convention collective.

Article 2

Il est créé à effet du 1^{er} janvier 2012 un article 65 ter - Fonds d'action sociale au Chapitre VII : Régime frais de santé - de la convention collective nationale de la pâtisserie : Voir cet article dans les dispositions générales de la convention collective.

Article 3

À effet du 1^{er} janvier 2014 le comité paritaire de suivi fonctionnera grâce à une indemnité de 2 % des cotisations brutes au lieu de 1 % des cotisations brutes initialement prévu à L'article 69 - Comité paritaire de suivi du Chapitre VII - Régime frais de santé de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Article 4 **Dépôt - extension**

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

La Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers Chocolatiers, Confiseurs Glaciers, Traiteurs de France, 31 rue Marius Aufan - 92309 Levallois Perret cedex se charge des formalités nécessaires.

Épargne salariale

Avenant n° 63 du 21 mai 2008

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr., applicable à compter du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

En application de la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 et de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, les parties au présent avenant ont décidé de la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de Participation et de son développement ainsi que la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises PEI et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif PERCO-I destiné aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie

Elles ont souhaité ainsi :

- fournir aux entreprises dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, et à leurs salariés un régime de participation opérationnel, afin de développer le mécanisme de participation aux bénéfices dans les entreprises de la branche.
- Faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par les dispositions du Code du Travail
- Favoriser l'épargne salariale à court ou moyen terme prévoyant une phase d'épargne de 5 ans minimum dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)
- Aider à la formation d'une épargne nouvelle en vue de la retraite dont la phase d'épargne court jusqu'à la date de départ en retraite du bénéficiaire dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I)
- Permettre aux salariés, aux dirigeants et à leurs conjoints collaborateurs ou associés des petites et moyennes entreprises, de se constituer avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprises en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, en application des dispositions du Code du Travail et sous réserve des prélèvements sociaux applicables
- Compléter le(s) Plan(s) d'épargne d'entreprise ou interentreprises dont bénéficient déjà éventuellement les salariés, les dirigeants et leurs conjoints collaborateurs ou associés.
- Confier cette épargne à un organisme gestionnaire reconnu pour la qualité de ses services et ses frais de gestion

modérés, ainsi que la qualité de la prestation de son partenaire en matière de tenue des comptes des salariés, conservation de parts.

Il est rappelé que les sommes versées dans le champ de l'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans les entreprises, et que l'absence de bénéfice, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises d'être couvertes par un accord de participation, et/ou de plans d'épargne salariale PEI - PERCO-I.

Ainsi, l'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraites ou de salaires ni se substituer à un élément existant de la rémunération ou à l'évolution normale des salaires. La négociation salariale conserve par conséquent son caractère prioritaire, afin, notamment, de préserver les ressources des régimes sociaux.

Chapitre 1

Accord cadre à la convention collective nationale de la Pâtisserie

Article 1

Objet

Le présent avenant porte sur :

1/ la mise en œuvre d'un accord de participation pour les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Pâtisserie.

2/ la création d'un plan d'épargne interentreprises de branche (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de branche (PERCO-I).

Article 1.1

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) de la branche de la Pâtisserie

Il est créé un plan d'épargne inter entreprise (PEI) de la branche de la Pâtisserie, conformément aux dispositions du Code du Travail. Il permet aux entreprises qui sont dépourvues de plan d'épargne de respecter les termes du Code du Travail.

Ce PEI est ouvert à toutes les entreprises de la branche qui emploient au moins un salarié.

Les entreprises qui ont déjà leur propre plan d'épargne d'entreprise (PEE) pourront le remplacer par le PEI de branche, ou conserver le leur, sous réserve d'adresser une copie de leur accord d'entreprise au comité de suivi défini à l'article 7 du chapitre I.

Ce PEI pourra recevoir la participation d'une part, l'intéressement et des versements volontaires complétés par des abondements éventuels des entreprises d'autre part.

Une annexe à l'accord précisera les supports de placement retenus, et les obligations qui incombent à l'établissement gestionnaire en matière d'information des entreprises et des salariés (relevé de comptes, livret d'épargne salariale, notices d'information etc.).

Il est rappelé que, conformément à la Loi, les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise. La prise en charge éventuelle des autres frais par celle-ci est à la discrétion de chacune d'entre elles.

Article 1.2

Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) de la convention collective nationale de la Pâtisserie

Afin de permettre aux entreprises de respecter leurs obligations en matière de retraite supplémentaire, définies par le Code du Travail, un PERCO-I de branche sera mis en place. Ce PERCO-I permet de donner aux salariés une option de placement en vue de la retraite.

Ce PERCO-I pourra recevoir la participation, l'intéressement et des versements volontaires complétés par des abondements éventuels des entreprises. Seules les entreprises disposant déjà de leur propre PEE ou qui adhéreront au PEI de branche pourront accéder à ce PERCO-I.

Il est rappelé aux entreprises que la Loi les autorise à abonder la participation lorsque celle-ci est placée dans le PERCO-I.

Les modalités des dispositifs d'épargne salariale sont fixées comme suit :

- l'accord de participation Chapitre 2 au présent avenant,
- le règlement du PEI Chapitre 3 au présent avenant,
- le règlement du PERCO-I Chapitre 4 au présent avenant,

Article 2 **Champ d'application**

Le présent avenant et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises et aux bénéficiaires des entreprises relevant de la convention collective nationale de la Pâtisserie.

Article 3 **Bénéficiaires**

Tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, peuvent bénéficier du dispositif de participation aux bénéfices et des plans d'épargne (PEI-PERCO-I).

Ils doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise concernée. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement.

Sont également bénéficiaires des plans d'épargne :

— Les chefs d'entreprises ou mandataires sociaux d'entreprises comprenant au moins un salarié (même à temps partiel) et au plus cent salariés, quelle que soit la forme juridique de celle-ci, peuvent accéder au plan d'épargne, qu'il s'agisse de personnes morales ou d'entreprises individuelles. Ils bénéficient des dispositions du plan d'épargne dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

— Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 100 salariés, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux ASSEDIC, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

— Le conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du code du commerce.

— Les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent avenant.

Les anciens salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements.

Toutefois, lorsque le versement de l'intérressement intervient après leur départ de l'entreprise, il leur est permis d'affection tout ou partie de cet intérressement dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'ils viennent de quitter..

Ils pourront demander également le transfert de l'intégralité de leurs avoirs dans le plan d'épargne d'entreprise de leur nouvel employeur, ou dans le plan d'épargne interentreprises étendu dont relève leur nouvel employeur.

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent avenant, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI mis en place par le présent avenant.

Article 4 **Information du personnel**

Article 4.1 **Information collective**

Le présent avenant et ses annexes devront faire l'objet d'un affichage au sein de chaque entreprise adhérente relevant de la convention collective nationale de la Pâtisserie permettant aux bénéficiaires définis à l'article 3, de prendre connaissance de l'existence du ou (des) plan(s) d'épargne, de leur contenu et des conditions dans lesquelles peuvent y être effectués des versements.

Les modalités de l'abondement offert par l'entreprise devront être décrites clairement, en précisant les éventuelles modulations liées soit au type d'épargne, soit à toute autre règle à caractère général. Devront également être mentionnées, les règles régissant la modification du choix de placement.

Les gestionnaires des fonds s'engageront à mettre à disposition trimestriellement la valeur des parts de chaque fonds et annuellement, le rapport de gestion correspondant.

Article 4.2 **Information individuelle**

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale et l'entreprise remettra à chaque bénéficiaire un exemplaire du présent règlement.

Chaque bénéficiaire recevra, à la suite de tout versement effectué sur son compte, un relevé comportant le détail

des sommes versées, la date à laquelle les sommes investies deviendront disponibles, et le récapitulatif des sommes déjà investies.

Il sera également informé de la possibilité de transférer les sommes ainsi investies lorsqu'il quittera l'entreprise.

Il pourra alors demander le transfert des sommes qu'il détient au titre de la participation ou au sein d'un plan d'épargne selon les modalités fixées par le Code du Travail.

Article 5 **Livret d'épargne salariale - Registres d'épargne salariale**

Tout salarié quittant l'entreprise devra recevoir un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées.

Cet état distingue les actifs disponibles en mentionnant tout élément utile au salarié pour obtenir la liquidation ou le transfert, ceux qui sont affectés au plan d'épargne retraite collectif en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale et doit comporter :

- . L'identification du bénéficiaire
- . La description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;
- . L'identité et l'adresse des teneurs des registres administratifs et teneurs de compte retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Un registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne sera tenu par le teneur de comptes conservateur de parts et le teneur de registre.

Ce registre devra comporter, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Un relevé du registre sera établi et adressé à chaque adhérent avec indication de l'état du compte lui appartenant au moins une fois par an.

Article 6 **Gestion des dispositifs d'épargne salariale : participation, plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)**

La gestion des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) est confiée à deux organismes gestionnaires :

AGICAM, (AG2R ISICA asset management), société de gestion de portefeuille du groupe AG2R, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4.000.000 €, N° GP-97070 - RCS Paris B 393 607 155 dont le siège social est situé 13, Rue Saint Marc 75002 Paris.

Prado épargne gestion, société de gestion de portefeuille, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 496.000 €, N° GP-03027 - RCS Marseille B 449 471 325 dont le siège social est situé 485 Avenue du Prado 13008 Marseille.

La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à Prado épargne, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4.560.000 €, RCS Marseille B 338 573 918 dont le siège social est situé 485, avenue du Prado 13008 Marseille.

La communication et la diffusion des dispositifs d'épargne salariale sont confiées à AG2R-La Mondiale.

Article 7 **Commission de suivi**

Une commission de suivi paritaire, composée d'un représentant de chaque signataire et des représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent avenant, se réunira une fois par an pour faire le point sur son évolution. Ses membres définiront collégialement l'ordre du jour de chacune des réunions et bénéficieront à cette occasion de différentes informations relatives à la gestion financière des FCPE, à la gestion administrative des comptes des bénéficiaires et au développement d'activité de cet avenant.

Article 8 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Ils pourront être dénoncés et révisés en application des dispositions du Code du Travail.

Article 9 **Dépôt de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant ainsi que les règlements du PEI et du PERCO-I seront déposés en deux exemplaires à la Direction des relations du travail Dépôt des accords collectifs 39/43, quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15.

Des exemplaires du présent avenant sont remis ou adressés :

- à chaque signataire du présent avenant,
- au greffe du Conseil des Prud'hommes
- au Conseil supérieur de la Participation chargé du suivi de la mise en place des accords de branche.

Les signataires du présent avenant demanderont l'extension de celui-ci qui entrera en vigueur au jour de la publication de son extension au Journal Officiel.

Chapitre 2

Accord de participation de la convention collective nationale de la Pâtisserie

Préambule

Le présent avenant est conclu en application de l'article 9 de la Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, et portant diverses dispositions d'ordre économique et social. Cet avenant marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de Participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise, et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises d'être couvertes par un accord de participation.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Il concerne les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Pâtisserie. Il vise à fournir aux entreprises, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, et à leurs salariés un régime de participation opérationnel, afin de développer le mécanisme de participation aux bénéfices dans les entreprises de la branche.

Cet accord s'applique aux entreprises :

1. de 50 salariés et plus qui ne disposent pas d'un accord spécifique.
2. aux entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, mais veulent la mettre en œuvre volontairement.

La mise en place dans l'entreprise est réalisée selon l'une des modalités ci-dessous :

- a. décision des partenaires sociaux ;
- b. à l'initiative de l'entreprise, lorsque la négociation a échoué, et qu'elle veut néanmoins faire bénéficier les salariés de ce dispositif ;
- c. à l'initiative de l'entreprise, lorsqu'il n'existe pas de représentation syndicale ni d'instance représentative du personnel.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord dans les entreprises sont déterminées dans chaque entreprise avec les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Dans celles dépourvues de toute représentation, une information individuelle et collective est réalisée au moins une fois chaque année, avec copie à la commission de suivi de la branche.

Article 2 **Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)**

Le présent accord retient la formule légale de calcul, telle que définie par les dispositions du Code du Travail :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

Formule dans laquelle :

RSP = réserve spéciale de participation

B = bénéfice net

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse salariale

VA = valeur ajoutée

Soit :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et les départements d'outre mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun et diminué de l'impôt correspondant.
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris au compte au prorata temporis.
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir devront être déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité Sociale.
- Va représenter la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts, taxes et versements assimilés à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Article 3

Bénéficiaires et répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

La RSP est répartie entre tous les salariés, dès lors qu'ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail et qu'ils ont acquis au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise.

La RSP est répartie d'une part proportionnellement aux salaires perçus de chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds fixés par décret et ce pour 50 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation et d'autre part pour 50 % en fonction du temps de présence dans l'entreprise*.

Les périodes d'absences mentionnées par le code du travail (congé de maternité et d'adoption, absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) sont assimilées à des périodes de présence et sont prises en compte pour le calcul de la répartition de la RSP. La quote-part de la réserve répartie en fonction du salaire est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois-quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Aux termes des dispositions du Code du Travail, tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui précèdent ladite période, doivent être pris en compte. Par ailleurs les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté. Le salarié a vocation à bénéficier de la participation sur tous les contrats de travail exécutés dans l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel on calcule la participation.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés bénéficiaires n'atteignant pas le plafond d'attribution selon les mêmes modalités de répartition. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite. Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si malgré cette nouvelle répartition, il subsiste de la participation excédentaire à répartir entre les bénéficiaires, l'excédent demeure dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être répartie au cours des exercices ultérieurs.

Article 4

Collecte et affectation des sommes

La participation aux bénéfices est bloquée 5 ans, à l'exception des 9 cas de déblocages anticipés prévus expressément par la Loi et rappelés ci-après.

Après répartition et prélèvements de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, les sommes provenant de la RSP sont donc affectées, avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice, et au seul choix du salarié et sous réserve de la mise en place de ces dispositifs dans l'entreprise :

— à un plan d'épargne à 5 ans (PEE, PEG, PEI) ;

Ou

— à un Plan d'épargne bloqué jusqu'à la retraite (PERCO, PERCO-I).

Conformément aux dispositions en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard (égal à ce jour à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre

de l'Économie et des Finances) dont le taux annuel court à partir du premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Lorsque le montant net qui leur est attribué n'atteint pas le montant fixé par décret, (80 € nets à la date de signature de l'accord), ce montant sera payé directement aux salariés par l'entreprise.

Les 9 cas de déblocages anticipés prévus par la Loi pour la participation et toutes les sommes placées sur le PEI sont les suivants...

- 1.** mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 2.** arrivée au foyer (naissance ou adoption) de l'épargnant d'un troisième enfant et suivant ;
- 3.** divorce, séparation ou dissolution du PACS de l'épargnant avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant mineur ;
- 4.** invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- 5.** décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- 6.** cessation du contrat de travail ou du mandat social de l'épargnant ;
- 7.** affectation des sommes à la création ou reprise d'une entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un PACS ;
- 8.** acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale de l'épargnant ;
- 9.** surendettement de l'épargnant.

L'attention des entreprises et des salariés est attirée sur le nombre restreint de cas de déblocage anticipé des sommes placées dans une PERCOI, au nombre de 5 seulement :

- 1.** décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- 2.** invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- 3.** surendettement de l'épargnant,
- 4.** acquisition ou remise en état de la résidence principale de l'épargnant à la suite d'une catastrophe naturelle,
- 5.** expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant.

La demande du Bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait génératrice, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou du titulaire d'un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du Bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués. Seuls les droits afférents à des exercices clos au moment de l'intervention du fait génératrice sont susceptibles d'être débloqués, à l'exception des cas de décès et de la cessation du contrat de travail du titulaire. Dans ce cas les droits éventuels lui revenant au titre de l'exercice en cours au moment de la survenance de l'événement peuvent être versés dès qu'ils sont calculés.

En cas de décès du Bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7^{ème} mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal du PEI ou du PERCO-I.

Afin d'aider les entreprises à remplir les obligations de gestion du dispositif de la participation aux bénéfices, il est créé un plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche et un Plan d'épargne pour la retraite collectif Interentreprises (PERCO-I) de branche tel que défini à l'article 1 du chapitre 1 du présent avenir, dont les modalités sont définies ci-dessous respectivement au chapitre 3 et au chapitre 4 du présent avenir.

Chapitre 3

Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) de la convention collective nationale de la pâtisserie

Article 1

Dénomination

Le plan d'épargne interentreprises a pour dénomination «PEI de la Pâtisserie».

Article 2

Objet

Le PEI est composé du présent règlement et de ses annexes.

Il a pour objet de permettre aux salariés et aux bénéficiaires définis à l'article 4 du présent chapitre de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des

avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Article 3 **Champ d'application et Modalités d'adhésion**

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Pâtisserie, à condition qu'elles emploient au moins un salarié. Celles-ci peuvent décider d'y adhérer en retournant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de registre.

Les entreprises adhérentes, seront ci-après individuellement dénommées «entreprise».

Article 4 **Bénéficiaires**

Peuvent bénéficier du PEI :

- Les salariés de l'entreprise.
- Les chefs d'entreprises et certains mandataires sociaux des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 100 salariés..
- Les dirigeants d'entreprises et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 100 salariés, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux ASSEDIC, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre un rémunération distincte.
- Le conjoint du chef d'entreprise de 1 à 100 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- Les anciens salariés en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ (ces versements ne bénéficient pas de l'abondement).

Une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est nécessaire pour verser au PEI. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Ci-après dénommés «bénéficiaires»

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des fonds communs de placement d'entreprise composant le portefeuille.

Article 5 **Versements au PEI**

L'alimentation du PEI est assurée au moyen des ressources suivantes :

- Versements volontaires des bénéficiaires,
- Versements complémentaires de l'entreprise (abondement),
- Versements et/ou transferts par les bénéficiaires des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats,
- Transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués devenus disponibles dans les deux mois du terme de la période légale de blocage,
- Transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués indisponibles,
- Versement de tout ou partie des primes d'intéressement,
- Transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

La participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies après prélèvement de la CSG et de la CRDS selon le choix de chaque salarié au PEI. Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés pourront opter pour l'une des formules proposées.

Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix. Le versement s'effectuera avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard dont le taux annuel court à partir du premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des fonds communs de placement ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de droits individuels, reçoit autant de parts, et le cas échéant, de fractions de part que lui permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part, et le cas échéant, de leurs fractions de part le jour de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement en part du fonds le plus sûr, soit : «Arial Monétaire ISR» ou de tout autre fonds venant à lui être substitué et ayant la même orientation de gestion.

L'intéressement :

Chaque bénéficiaire concerné peut affecter au PEI, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de leur versement tout ou partie des sommes issues de l'intéressement qui sont alors exonérées du paiement de l'impôt sur le revenu. Le versement sur le PEI ne pourra être inférieur à 50 €.

Les versements volontaires :

Chaque bénéficiaire qui le désire effectue des versements volontaires au plan.

Chaque versement ne peut être inférieur à 50 €.

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé) effectués annuellement par chaque bénéficiaire ne pourra excéder 25 % de :

- Sa rémunération annuelle brute s'il est salarié et de ses pensions de retraite s'il est retraité,
- Son revenu professionnel perçu au titre des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise (ou son revenu professionnel total si le plan est mis en place dans une SCM ou une SCP) et soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est chef d'entreprise ou mandataire social.
- pour le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, qui souhaite verser au PEI mais qui ne perçoit aucune rémunération au regard de son statut au titre de l'année précédente et pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu, le plafond des versements volontaires ne peut excéder le quart du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre du teneur de comptes conservateur de parts, accompagné du bulletin de versement mentionnant le fonds choisi.

L'adhérent pourra effectuer son versement par prélèvement sur son compte bancaire selon des modalités du teneur de compte, conservateur de parts.

L'abondement de l'entreprise :

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan.

L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des épargnants.

Pour favoriser la constitution d'une épargne par les bénéficiaires, les signataires du présent avenant incitent les entreprises à compléter les versements des épargnants selon les options ci-dessous :

Option 1

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- Taux : 300 % des versements volontaires
- Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS

Option 2

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- Taux : 100 % des versements volontaires
- Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS

Option 3

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- Taux : 50 % des versements volontaires
- Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS

Option 4

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- Taux :
 - 300 % des versements volontaires pour les 100 premiers euros et
 - 100 % des versements volontaires de 101 € à 200 € et
 - 50 % des versements volontaires au-delà de 201 €
- Plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 5

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- Taux : 50 % et 300 % des versements volontaires
- Plafond annuel individuel d'abondement entre 300 € et 8 % du PASS

Option 6

L'entreprise ne versera pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portées à la connaissance de :

- L'ensemble des bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout autre moyen approprié,

- Du teneur de compte conservateur de parts

L'abondement est versé concomitamment aux versements volontaires de l'épargnant.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Étant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celle au sein de laquelle il est salarié, est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

Seule une de ces 6 options, relative à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche de la Pâtisserie.

La modulation et les limites de l'abondement respecteront les dispositions du Code de Travail (300 % au maximum des versements dans la limite de 8 % du PASS par personne et par an) et seront diffusées auprès des salariés. Il est rappelé que les sommes issues de la participation ne peuvent pas être abondées.

Article 6 Affectation des sommes collectées

Les sommes versées au titre du PEI sont affectées, suivant le choix exprimé par chaque bénéficiaire, à la souscription de parts des fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommés collectivement «les fonds» ou individuellement «le fonds») suivants :

- Arial Monétaire ISR, FCPE classé dans la catégorie «Monétaire euro»,
- Arial Obligations, FCPE classé dans la catégorie «Obligations et autres titres de créances libellés euro»,
- Horizon solidarité confiance, FCPE classé dans la catégorie «Obligations et autres titres de créances libellés euro»
- Arial Équilibre, FCPE classé dans la catégorie «diversifié»
- Horizon solidarité croissance, FCPE classé dans la catégorie «diversité»
- Arial Actions, FCPE classé dans la catégorie «actions de pays de la zone euro»,
- Horizon solidarité audace-FCPE solidaire, FCPE classé dans la catégorie «actions de pays de la zone euro»
- Arial Solidaire ISR, FCPE classé dans la catégorie «diversifié»,

Les bénéficiaires porteurs de parts peuvent à tout moment effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents fonds. Les arbitrages ainsi réalisés sont sans effet sur la durée d'indisponibilité des avoirs.

À défaut de choix clairement exprimé par un bénéficiaire, ses versements seront investis en totalité sur le fonds le plus sûr : «Arial Monétaire ISR».

Les notices des fonds sont annexées au présent règlement et les règlements sont tenus à la disposition des bénéficiaires.

La souscription de parts ou fractions de part emporte adhésion au règlement du fonds commun dont la notice d'information est remise aux salariés des entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pourront individuellement effectuer des transferts de tout ou partie de leurs avoirs entre les fonds communs de placement et en supporteront la charge financière.

Article 7 Les Acteurs

— Distribution :

La diffusion de l'avenant auprès des entreprises est réalisée par AG2R-La Mondiale

— Gestion financière et dépositariat :

AGICAM, (AG2R ISICA asset management), société de gestion de portefeuille du groupe AG2R, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4.000.000 €, N° GP-97070 - RCS Paris B 393 607 155 dont le siège social est situé 13, Rue Saint Marc 75002 Paris.

Le dépositaire de ces FCPE est :

Natixis Investor Servicing, SA simplifiée au capital de 1 193 900 €, - RCS Paris B 434 270 690 dont le siège social est situé au 45 rue Saint Dominique, 75007 Paris.

Prado Épargne Gestion, société de gestion de portefeuille, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 496.000 €, N° GP-03027 - RCS Marseille B 449 471 325 dont le siège social est situé 485 Avenue du Prado 13008 Marseille.

La gamme de FCPE gérée par Prado Épargne Gestion a reçu le label du comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

Le dépositaire de ces FCPE est :

BNP Paribas Securities Services, SA à conseil d'administration au capital de 165 280 000 €, - RCS Paris B 552 108 011 dont le siège social est situé au 3 rue d'Antin, 75002 Paris.

— **Tenue de comptes et conservation des parts :**

La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à Prado Épargne, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4.560.000 €, RCS Marseille B 338 573 918 dont le siège social est situé 485, avenue du Prado 13008 Marseille.

Article 8 **Conseils de Surveillance des Fonds**

Chaque fonds est représenté par un conseil de surveillance. Sa composition et son rôle sont indiqués dans le règlement des fonds. Le conseil de surveillance de chaque FCPE a notamment pour fonction d'examiner le rapport annuel de gestion, les comptes annuels du FCPE ainsi que la gestion financière, administrative et comptable de ce dernier.

Article 9 **Modalités de gestion**

Les entreprises adhérentes fournissent à Prado Épargne, teneur de registres et teneur de comptes conservateur de parts :

- Les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et relatives à tout changement ou modification de situation du bénéficiaire (état civil, adresse, départ de l'entreprise etc...)
- Le détail, si l'entreprise le souhaite, des versements issus de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise ainsi que les choix individuels des salariés concernant l'affectation des sommes versées.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, Prado Épargne sera en mesure d'effectuer les calculs relatifs au traitement de la participation, de l'intéressement et de l'abondement. Ces calculs seront soumis pour validation à l'entreprise. Prado Épargne sera également en mesure de collecter les choix individuels de placements des salariés après envoi de bulletins d'option concernant l'affectation des sommes versées.

Article 10 **Délai d'indisponibilité et cas de déblocages anticipés**

Les avoirs inscrits au compte du bénéficiaire seront disponibles à l'expiration du délai de 5 ans à compter :

- Du premier jour du septième mois de l'année de versement (le 1^{er} juillet) en l'absence de participation
- Du premier jour du quatrième mois du cinquième exercice annuel suivant celui de leur acquisition (1^{er} avril pour un exercice calé sur l'année civile) si l'entreprise a institué un régime de participation aux résultats.

Les avoirs peuvent être débloqués par anticipation dans les cas suivants :

1. mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
2. arrivée au foyer (naissance ou adoption) de l'épargnant d'un troisième enfant et suivant ;
3. divorce, séparation ou dissolution du PACS de l'épargnant avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant mineur ;
4. invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
5. décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
6. cessation du contrat de travail ou du mandat social de l'épargnant ;
7. affectation des sommes à la création ou reprise d'une entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un PACS ;

-
- 8. acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale de l'épargnant ;**
 - 9. surendettement de l'épargnant.**

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait génératrice, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou du titulaire d'un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués. Seuls les droits afférents à des exercices clos au moment de l'intervention du fait génératrice sont susceptibles d'être débloqués, à l'exception des cas de décès et de la cessation du contrat de travail du titulaire. Dans ce cas les droits éventuels lui revenant au titre de l'exercice en cours au moment de la survenance de l'événement peuvent être versés dès qu'ils sont calculés.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7^{ème} mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal du PEI.

Article 11 Transfert des avoirs hors du PEI

Dans les cas prévus par la réglementation et notamment en cas de changement d'employeur ou de transfert vers un plan d'épargne de même durée minimum, les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre plan d'épargne sans que ces transferts ne soient pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement annuel (quart de leur rémunération annuelle brute).

Article 12 Revenus

Les produits des avoirs compris dans les fonds sont automatiquement réinvestis.

Article 13 Frais de gestion et droits d'entrée

Les frais de gestion et les droits d'entrée maximum de chacun des fonds sont précisés dans les notices en annexe au présent règlement.

Les frais de gestion des fonds sont prélevés sur leurs actifs.

Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires ou de l'entreprise.

Article 14 Frais de tenue de compte

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue de compte des bénéficiaires.

Les frais de tenue de comptes restent à la charge de l'entreprise pendant un délai d'un an après le départ de l'entreprise du bénéficiaire. Passé ce délai ils seront imputés sur les avoirs du bénéficiaire sous réserve qu'il en ait eu l'information par l'entreprise.

Article 15 Information des bénéficiaires, de l'entreprise et du conseil de surveillance

A Information des bénéficiaires

Le personnel est informé du présent règlement par voie d'affichage.

Le porteur de parts reçoit une fois par an un relevé lui indiquant le détail des opérations réalisées ainsi que la situation de ses avoirs. Les bénéficiaires ont aussi à leur disposition une plate-forme téléphonique et internet permettant de consulter le détail de leurs avoirs ou d'effectuer des opérations.

L'entreprise ou les bénéficiaires ayant quitté leur entreprise, sont tenus d'informer le teneur de comptes conservateur de parts des changements d'adresse des bénéficiaires.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la conservation de ses parts de fonds continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription visée à l'article 2262 du Code civil (30 ans).

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale et l'entreprise remet à chaque bénéficiaire un exemplaire du présent règlement.

B Information de l'entreprise et du conseil de surveillance

AGICAM et Prado Épargne Gestion mettent à la disposition des entreprises et du Conseil de Surveillance :

-
- un rapport annuel sur les opérations du Fonds,
 - l'inventaire des avoirs,
 - l'indication du nombre de parts et de millièmes de parts existant à la date du 31 décembre, ainsi que la valeur de part à cette même date.

Article 16 **Information des Bénéficiaires ayant quitté l'entreprise**

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PEI. Cet état comporte les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire,
- La description de ses avoirs acquis ou transférés dans le PEI avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- L'identité et l'adresse des teneurs de registre auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Article 17 **Entrée en vigueur du PEI**

Le PEI prend effet dans les conditions prévues à l'article 9 du chapitre 1 du présent avenant.

Article 18 **Modification et Dénonciation**

A **Modification**

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du teneur de comptes conservateur de parts, fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises signataires, adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

B **Dénonciation**

Chaque entreprise peut décider d'y mettre fin par lettre recommandée avec accusé de réception sous réserve d'un respect du préavis minimum de trois mois.

L'entreprise doit immédiatement notifier sa décision de dénonciation du PEI :

- aux bénéficiaires ;
- au teneur de comptes Prado épargne par lettre recommandée.

La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué par l'entreprise qui dénonce son adhésion et par ses bénéficiaires, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 21 **Règlement des litiges**

À défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Chapitre 4

Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) de la convention collective nationale de la pâtisserie

Article 1 **Dénomination**

Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises a pour dénomination «PERCO-I de la Pâtisserie»

Article 2 **Objet**

Le PERCO-I est composé du présent règlement et de ses annexes.

Ce plan d'épargne pour la retraite collectif a pour objet de permettre aux bénéficiaires définis à l'article 4 du présent chapitre de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un complément de retraite sous la forme d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme

d'épargne collective.

Article 3 **Champ d'application et modalités d'adhésion**

Le PERCO-I est ouvert à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Pâtisserie, à condition qu'elles emploient au moins un salarié. Celles-ci peuvent décider d'y adhérer en retournant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de registre.

Les Entreprises adhérentes, seront ci-après individuellement dénommées «entreprise».

Article 4 **Bénéficiaires**

Peuvent participer au PERCO-I :

- Les salariés de l'entreprise.
- Les chefs d'entreprises et certains mandataires sociaux des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 100 salariés.
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 100 salariés, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.
- le conjoint du chef d'entreprise de 1 à 100 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- (*Al. exclu de l'extension par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr.*) *Les anciens salariés en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ (ces versements ne bénéficient pas de l'abondement).*
- Les salariés ont la faculté de continuer à effectuer, s'ils le souhaitent, des versements sur le PERCO-I mis en place chez leur précédent employeur lorsqu'ils n'ont pas rejoint les services d'une nouvelle société ou que celle-ci ne leur offre pas ce dispositif.

Une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est nécessaire pour verser au PERCO-I. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Ci-après dénommés «bénéficiaires»

Le fait d'effectuer un versement dans le PERCO-I emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des Fonds Communs de Placement d'entreprise proposés par le PERCO-I.

Article 5 **Versements au PERCO-I**

L'alimentation du PERCO-I est assurée au moyen des ressources suivantes :

- Versements volontaires des bénéficiaires,
- Versements complémentaires des entreprises (abondement),
- Versements et/ou transferts par les bénéficiaires des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats,
- transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués devenus disponibles dans les deux mois du terme de la période légale de blocage,
- transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués indisponibles,
- Versement de tout ou partie des primes d'intéressement,
- Transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

La participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies après prélèvement de la CSG et de la CRDS selon le choix de chaque salarié au PERCO-I. Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés pourront opter pour l'une des formules proposées.

Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix. Le versement s'effectuera avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard dont le taux annuel court à partir du premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au

titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des fonds communs de placement ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de droits individuels, reçoit autant de parts, et le cas échéant, de fractions de part que lui permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part, et le cas échéant, de leurs fractions de part le jour de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds le plus sûr, soit : «Arial Monétaire ISR» ou de tout autre fonds venant à lui être substitué et ayant la même orientation de gestion.

L'intéressement :

Chaque bénéficiaire concerné peut affecter au PERCO-I, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de leur versement tout ou partie des sommes issues de l'intéressement qui sont alors exonérées du paiement de l'impôt sur le revenu. Le versement sur le PERCO-I ne pourra être inférieur à 50 €.

Les versements volontaires :

Chaque bénéficiaire qui le désire effectue des versements volontaires au plan.

Chaque versement ne peut être inférieur à 50 €.

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé) effectués annuellement par chaque épargnant ne pourra excéder 25 % de :

— Sa rémunération annuelle brute s'il est salarié *et de ses pensions de retraite s'il est retraité*, (*Termes exclus de l'extension par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr.*)

— Son revenu professionnel perçu au titre des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise (ou son revenu professionnel total si le plan est mis en place dans une SCM ou une SCP) et soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est chef d'entreprise ou mandataire social.

— Pour le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, qui souhaite verser au PERCO-I mais qui ne perçoit aucune rémunération au regard de son statut au titre de l'année précédente et pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu, le plafond des versements volontaires ne peut excéder le quart du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre du teneur de comptes conservateur de parts, accompagné du bulletin de versement mentionnant le fonds choisi.

L'épargnant pourra effectuer son versement par prélèvement sur son compte bancaire selon des modalités du teneur de compte, conservateur de parts.

L'abondement de l'entreprise :

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan. L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des adhérents.

Pour favoriser la constitution d'une épargne par les bénéficiaires, les signataires du présent avenant incitent les entreprises à compléter les versements des épargnantes selon les options ci-dessous :

Option 1

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

— Taux : 300 % des versements volontaires

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS

Option 2

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

— Taux : 100 % des versements volontaires

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS

Option 3

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

— Taux : 50 % des versements volontaires

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS

Option 4

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

— Taux :

-
- 300 % des versements volontaires pour les 100 premiers euros et
 - 100 % des versements volontaires de 101 € à 200 € et
 - 50 % des versements volontaires au-delà de 201 €
- Plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 5

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- Taux : entre 50 % et 300 % des versements volontaires
- Plafond annuel individuel entre 300 € et 8 % du PASS

Option 6

L'entreprise ne versera pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portées à la connaissance de :

- L'ensemble des bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout autre moyen approprié,

— Du teneur de comptes conservateur de parts

L'abondement est versé concomitamment aux versements volontaires du bénéficiaire, ou, au moins, à la fin de chaque période annuelle et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Étant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celle au sein de laquelle il est salarié, est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

Seule une de ces 6 options, relative à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche de la Pâtisserie.

La modulation et les limites de l'abondement respecteront les dispositions du Code du Travail (300 % au maximum des versements dans la limite de 16 % du PASS par personne et par an) et seront diffusées auprès des salariés. Les sommes issues de la participation peuvent être abondées si elles sont versées dans le PERCO-I.

Article 6

Affectation des sommes collectées

Les bénéficiaires ont le choix entre deux modes de gestion :

Gestion libre

Les sommes versées au titre du PERCO-I sont employées, suivant le choix exprimé par chaque bénéficiaire, à la souscription de parts des fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommés collectivement «les fonds» ou individuellement «le fonds») suivants :

- Arial Monétaire ISR, FCPE classé dans la catégorie «Monétaire euro»,
- Arial Obligations, FCPE classé dans la catégorie «Obligations et autres titres de créances libellés euro»,
- Horizon solidarité confiance, FCPE classé dans la catégorie «Obligations et autres titres de créances libellés euro»,
- Arial Équilibre, FCPE classé dans la catégorie «diversifié»
- Horizon solidarité croissance, FCPE classé dans la catégorie «diversité»,
- Arial Actions, FCPE classé dans la catégorie «actions de pays de la zone euro»,
- Horizon solidarité audace, FCPE classé dans la catégorie «actions de pays de la zone euro»
- Arial Solidaire ISR, FCPE classé dans la catégorie «diversité»,

L'orientation de gestion et le profil de risque des fonds sont listés en annexe.

Les Bénéficiaires ayant choisi la gestion libre, peuvent à tout moment, effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents Fonds.

Gestion pilotée

Elle permet aux bénéficiaires de confier la répartition de leurs avoirs en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance qu'ils auront préalablement définie, par défaut, l'âge de 60 ans sera retenu comme échéance.

L'épargne de chaque bénéficiaire est investie afin de maximiser le rendement des placements tout en assurant une sécurisation progressive des avoirs.

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation sera réalisée sur les supports financiers suivants :

Arial Monétaire ISR, Fonds classé dans la catégorie «Monétaire euro»,
 Horizon solidarité confiance, FCPE classé dans la catégorie «Obligations et autres titres de créances libellés euro»,
 Horizon solidarité croissance, FCPE classé dans la catégorie «diversité»
 Horizon solidarité audace, FCPE classé dans la catégorie «actions de pays de la zone euro»
 Tous les deux ans, le teneur de compte conservateur de parts Prado Épargne procédera aux arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille ci-dessus. Le premier rééquilibrage s'opérera au cours du mois de janvier 2010.
 Chaque épargnant pourra opter pour l'un des deux dispositifs de désensibilisation suivants selon son profil d'investisseur.
 Une désensibilisation dénommée prudence qui intègre une part d'actions réduite par rapport à une désensibilisation appelée audace.
 Les deux grilles de désensibilisation figurent ci-après :

Prudence

Années avant la retraite	Horizon Solidarité Confiance	Horizon Solidarité Croissance	Horizon Solidarité Audace	Arial monétaire ISR
20	10 %	20 %	70 %	
19	10 %	20 %	70 %	
18	10 %	20 %	70 %	
17	10 %	25 %	65 %	
16	10 %	25 %	65 %	
15	10 %	30 %	60 %	
14	10 %	30 %	60 %	
13	10 %	40 %	50 %	
12	10 %	40 %	50 %	
11	10 %	50 %	40 %	
10	10 %	50 %	40 %	
9	20 %	50 %	30 %	
8	20 %	50 %	30 %	
7	40 %	40 %	20 %	
6	40 %	40 %	20 %	
5	60 %	30 %	10 %	
4	60 %	30 %	10 %	
3	90 %	10 %		
2	90 %	10 %		
1				100 %
0				100 %

Audace

Années avant la retraite	Horizon Solidarité Confiance	Horizon Solidarité Croissance	Horizon Solidarité Audace	Arial monétaire ISR
20		5 %	95 %	
19		5 %	95 %	
18		5 %	95 %	

Années avant la retraite	Horizon Solidarité Confiance	Horizon Solidarité Croissance	Horizon Solidarité Audace	Arial monétaire ISR
17	5 %	5 %	90 %	
16	5 %	5 %	90 %	
15	5 %	15 %	80 %	
14	5 %	15 %	80 %	
13	5 %	25 %	70 %	
12	5 %	25 %	70 %	
11	5 %	35 %	60 %	
10	5 %	35 %	60 %	
9	5 %	45 %	50 %	
8	5 %	45 %	50 %	
7	15 %	40 %	45 %	
6	15 %	40 %	45 %	
5	40 %	30 %	30 %	
4	40 %	30 %	30 %	
3	70 %	20 %	10 %	
2	70 %	20 %	10 %	
1				100 %
0				100 %

— Choix et changement de mode de gestion

— Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le bénéficiaire lors de son premier versement. À défaut de choix clairement exprimé, les versements seront affectés en gestion libre et investis en totalité dans le fonds «Arial Monétaire ISR».

— Le bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion sur simple demande écrite auprès du teneur de comptes conservateur de parts. Dans ce cas, des arbitrages préalables devront éventuellement être réalisés par le salarié pour passer de la gestion libre à la gestion pilotée.

Article 7 Les Acteurs

— **Distribution :**

La diffusion de l'avenant auprès des entreprises est réalisée par AG2R-La Mondiale ;

— **Gestion financière et dépositariat :**

AGICAM, (AG2R ISICA asset management), société de gestion de portefeuille du groupe AG2R, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4.000.000 €, N° GP-97070 - RCS Paris B 393 607 155 dont le siège social est situé 13, Rue Saint Marc 75002 Paris.

Le dépositaire de ces FCPE est :

Natixis Investor Servicing, SA simplifiée au capital de 1 193 900 €, - RCS Paris B 434 270 690 dont le siège social est situé au 45 rue Saint Dominique, 75007 Paris.

Prado Épargne Gestion, société de gestion de portefeuille, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 496.000 €, N° GP-03027 - RCS Marseille B 449 471 325 dont le siège social est situé 485 Avenue du Prado 13008 Marseille.

La gamme de FCPE gérée par Prado Épargne Gestion a reçu le label du comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

Le dépositaire de ces FCPE est :

BNP Paribas Securities Services, SA à conseil d'administration au capital de 165 280 000 €, - RCS Paris B 552 108 011 dont le siège social est situé au 3 rue d'Antin, 75002 Paris.

— **Tenue de comptes et conservation des parts :**

La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à Prado Épargne, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4.560.000 €, RCS Marseille B 338 573 918 dont le siège social est situé 485, avenue du Prado 13008 Marseille.

Article 8 **Conseil de surveillance des fonds**

Chaque fonds est représenté par un conseil de surveillance. Sa composition et son rôle sont indiqués dans le règlement des Fonds. Le conseil de surveillance de chaque FCPE a notamment pour fonction d'examiner le rapport annuel de gestion, les comptes annuels du FCPE ainsi que la gestion financière, administrative et comptable de ce dernier.

Article 9 **Modalités de gestion**

Les entreprises adhérentes fournissent à Prado Épargne, teneur de registres et teneur de comptes conservateur de parts :

- Les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et relatives à tout changement ou modification de situation du bénéficiaire (état civil, adresse, départ de l'entreprise etc...)
- Le détail, si l'entreprise le souhaite, des versements issus de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise ainsi que les choix individuels des salariés concernant l'affectation des sommes versées.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, Prado Épargne sera en mesure d'effectuer les calculs relatifs au traitement de la participation, de l'intéressement et de l'abondement. Ces calculs seront soumis pour validation à l'entreprise. Prado Épargne sera également en mesure de collecter les choix individuels de placements des salariés après envoi de bulletins d'option concernant l'affectation des sommes versées.

Article 10 **Délai d'indisponibilité et cas de déblocages anticipés**

Les avoirs inscrits aux comptes des bénéficiaires doivent être détenus jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Les bénéficiaires pourront obtenir leur remboursement en capital ou sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux.

Les bénéficiaires devront exprimer leur choix auprès du teneur de comptes conservateur de parts, au plus tard dans les 6 mois suivant leur départ à la retraite. À cet effet, une information leur sera communiquée sur les modalités et les conditions d'acquisition d'une rente viagère.

En tout état de cause, l'assureur désigné pour la traitement de l'acquisition en rente sera : Arial Assurance.

À défaut de choix exprimé, leurs avoirs resteront disponibles sur leur compte et le remboursement se fera en capital. Dans ce cas, le bénéficiaire aura la possibilité d'opter pour un remboursement en une fois ou de manière fractionnée.

Les avoirs pourront être remboursées par anticipation, dans l'un des cas suivants :

1. décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
2. invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
3. surendettement de l'épargnant,
4. acquisition ou remise en état de la résidence principale de l'épargnant à la suite d'une catastrophe naturelle,
5. expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte au choix du bénéficiaire sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs ayant le 7^{ème} mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal du PERCO-I.

Article 11 **Transfert des avoirs hors du PERCO-I**

Dans les cas prévus par la réglementation et notamment en cas de changement d'employeur ou de transfert vers un plan d'épargne de même durée (PERCO ou PERCO-I), les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre plan d'épargne sans que ces transferts ne soient pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement annuel (quart de leur rémunération annuelle brute).

Article 12 **Revenus**

Les produits des avoirs compris dans les fonds sont automatiquement réinvestis.

Article 13 **Frais de gestion et droits d'entrée**

Les frais de gestion et les droits d'entrée maximum de chacun des fonds sont précisés dans les notices en annexes au présent règlement.

Les frais de gestion des fonds sont prélevés sur leurs actifs.

Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires ou de l'entreprise.

Article 14 **Frais de tenue de compte**

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue de compte des bénéficiaires.

Les frais de tenue de comptes restent à la charge de l'entreprise pendant un délai d'un an après le départ de l'entreprise du bénéficiaire. Passé ce délai ils seront imputés sur les avoirs du bénéficiaire sous réserve qu'il en ait eu l'information par l'entreprise.

Article 15 **Information des bénéficiaires, de l'entreprise et du conseil de surveillance**

A **Information des bénéficiaires**

Le personnel est informé du présent règlement par voie d'affichage.

Le porteur de parts reçoit une fois par an un relevé lui indiquant le détail des opérations réalisées ainsi que la situation de ses avoirs. Les bénéficiaires ont aussi à leur disposition une plate-forme téléphonique et internet permettant de consulter le détail de leurs avoirs ou d'effectuer des opérations.

L'entreprise ou les bénéficiaires ayant quitté leur entreprise sont tenus d'informer le teneur de comptes conservateur de parts des changements d'adresse des bénéficiaires.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la conservation de ses parts de fonds continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription visée à l'article 2262 du Code civil (30 ans).

Tout épargnant d'une entreprise proposant notamment un dispositif d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale et l'entreprise remet à chaque bénéficiaire un exemplaire du présent règlement.

B **Information de l'entreprise et du conseil de surveillance**

Agicam et Prado Épargne Gestion mettent à la disposition des entreprises et du conseil de surveillance des fonds :

- Un rapport annuel sur les opérations du fonds,
- L'inventaire des avoirs,
- L'indication du nombre de parts et de millièmes de part existant à la date du 31 décembre, ainsi que la valeur de part à cette même date.

Article 16 **Information des épargnants ayant quitté leur entreprise**

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PERCO-I. Cet état comporte les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire,
- La description de ses avoirs acquis ou transférés dans le PERCO-I avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- L'identité et l'adresse des teneurs de registre auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Article 17 **Entrée en vigueur du PERCO-I**

Le PERCO-I prend effet dans les conditions prévues à l'article 9 du chapitre 1 du présent avenant.

Article 18 **Modification et Dénonciation**

- Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du

teneur de comptes conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises signataires, adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

— Dénonciation

Chaque entreprise peut décider d'y mettre fin par lettre recommandée avec accusé de réception sous réserve d'un respect du préavis minimum de trois mois.

L'entreprise doit immédiatement notifier sa décision de dénonciation du PERCO-I :

- aux bénéficiaires ;
- au teneur de comptes Prado Épargne par lettre recommandée.

La dénonciation de l'adhésion au PERCO-I est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PERCO-I ne peut plus être effectué par l'entreprise qui dénonce son adhésion et par ses bénéficiaires, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 21
Règlement des litiges

À défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», *Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013*)

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est fonction de l'ancienneté dans la profession.

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession, il est tenu compte :

- de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la Loi), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale de la Pâtisserie, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas de la Convention Collective Nationale,
- des périodes de chômage inférieures à douze mois consécutifs, indemnisées par les ASSEDIC, lorsque les emplois occupés antérieurement et postérieurement à celles-ci l'ont été dans une entreprise relevant de la présente Convention Collective Nationale.

L'ancienneté prise en compte s'apprécie au premier jour d'absence dans le cas de l'incapacité de travail.