

Boulangerie-pâtisserie de la Guyane

Convention collective du 6 septembre 2001

[Étendue par arrêté du 13 juin 2002, JO 16 juin 2002]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des boulanger-pâtissiers de Guyane.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CDTG.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Les parties signataires ont marqué, au cours de ces derniers mois, leur volonté d'œuvrer dans le développement du dialogue social tout en structurant la profession dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie en Guyane. C'est ainsi qu'ont été conclus le 4 avril 2000 un accord de classification portant sur l'ensemble des catégories de personnel et le 19 janvier 2001 un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Ces accords sont incorporés à la présente convention en annexes. (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 13 juin 2002, JO 15 juin 2002)

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention collective régionale, son extension par arrêté ministériel, afin de la rendre applicable dans tous les établissements du territoire de la Guyane entrant dans le champ d'application professionnel.

Article 1er Champ d'application

La présente convention collective règle sur le territoire de la Guyane française les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie ressortissant aux activités ci-après dénommées par référence à la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

15.8 C Boulangerie et boulangerie pâtisserie

15.8 D Pâtisserie

15.8 K Chocolaterie, confiserie

Article 2 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 3 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

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

Article 3 Durée. - Date effet

La présente convention a été signée le 6 septembre 2001.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 et est conclue pour une durée de 3 années, renouvelable par tacite reconduction.

Article 4 Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée en tout ou en partie par l'une des parties signataires qui devra informer toutes les autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard 3 mois avant l'expiration de la convention.

Article 5 Avantages acquis

La présente convention ne peut être 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.

Article 6 Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

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

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

En sus des autorisations d'absence nécessaires à la participation aux commissions paritaires, des autorisations d'absence non rémunérées dans la limite de 3 jours par an et par entreprise seront accordées sur justification aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales ou à des démarches auprès des pouvoirs publics.

Article 7 Commission paritaire régionale

Il est institué dans la région Guyane une commission paritaire régionale composée de représentants, en nombres égaux, des employeurs et des salariés adhérents aux organisations signataires du présent accord.

Cette commission ne pourra compter plus de 10 membres.

La commission paritaire régionale est compétente pour :

- connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés ;
- conclure des accords paritaires régionaux ;
- interpréter les accords paritaires régionaux ;
- régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire régional ou de l'application dans la région Guyane de la convention collective.

La commission paritaire régionale sera saisie par l'une quelconque des parties signataires.

La lettre de demande d'interprétation ou de conciliation adressée sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception devra exposer succinctement le différend.

La commission paritaire régionale se réunira dans la semaine suivant la réception de la lettre de demande d'interprétation ou de conciliation.

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

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par la commission paritaire.

Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par la commission paritaire.

La commission paritaire régionale a également compétence pour connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire régional ou de l'application de la convention collective.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties en différend.

La lettre de saisie devra exposer succinctement le différend.

La commission pourra convoquer les parties en différend, sous huitaine.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par la commission paritaire.

Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par la commission paritaire.

La commission paritaire régionale est compétente pour :

- étudier la situation de l'emploi dans la profession, et plus particulièrement l'évolution de la durée du travail ;
- s'informer et discuter de l'évolution économique de la profession ;
- débattre de la formation professionnelle dans la profession :
 - réflexion sur l'apprentissage ;
 - agrément de certains stages de formation continue ;
- plus généralement, proposer toute mesure susceptible d'améliorer la formation initiale et continue des salariés de la profession.

La commission paritaire régionale sera présidée en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs, soit par un représentant des salariés.

Pendant sa première année de fonctionnement, la commission paritaire régionale sera présidée par un représentant des employeurs.

La commission paritaire régionale se réunira au moins 2 fois par an.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par ces représentants salariés sera maintenue par l'employeur.

Les salariés informeront préalablement, au moins 3 jours à l'avance, leurs employeurs de leur participation aux réunions des commissions paritaires régionales ; les employeurs ne pourront s'opposer au déplacement de leurs salariés, régulièrement convoqués par leur organisation syndicale, pour participer à ces réunions.

Article 8 Classification

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

- ouvriers boulangers ;
- ouvriers pâtissiers ;
- personnel de vente ;
- ouvriers d'entretien.

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

Ouvriers boulangers

Cat.	Éch.	Coef.	Emploi
1 ^{re}	1 ^{er}	150	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an maximum dans cette catégorie.
	2 ^e	155	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la partie pratique de ce diplôme. 1 an maximum dans cette catégorie.
2 ^e	1 ^{er}	160	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP Ouvrier de la 1 ^{re} catégorie ayant 1 an de pratique du métier. 1 an maximum dans cette catégorie.
	2 ^e	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe Pâtissier. Dix-huit mois maximum dans cette catégorie.
	3 ^e	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon. 18 mois maximum dans cette catégorie.
3 ^e	1 ^{er}	170	Ouvrier n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif d'un chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.
	2 ^e	175	Ouvrier ayant exercé le métier 5 années en 3 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon. Ne peut être classé en 3 ^e catégorie, que ce soit au 1 ^{er} échelon comme au 2 ^e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.
4 ^e	1 ^{er}	185	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 2 ^e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie ; c) Ouvrier ayant obtenu le brevet professionnel.
	2 ^e	190	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 2 ^e échelon, ou de la 4 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications boulangerie et pâtisserie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^e échelon ; c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.
5 ^e		195	Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.

Ouvriers pâtissiers

Cat.	Éch.	Coef.	Emploi
1 ^{re}		150	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an maximum dans cette catégorie.
2 ^e	1 ^{er}	155	a) Ouvrier de la 1 ^{re} catégorie ayant 1 an de pratique du métier. 2 ans maximum dans cette catégorie ; b) Jeune ouvrier sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme.

Cat.	Éch.	Coef.	Emploi
	2 ^e	160	1 an maximum dans cette catégorie. Jeune ouvrier sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme et ayant 1 an de pratique du métier en 2 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon.
	3 ^e	175	1 an maximum dans cette catégorie. Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe boulanger. 18 mois maximum dans cette catégorie.
3 ^e		170	Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.
4 ^e	1 ^{er}	185	a) Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.
	2 ^e	190	Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^e échelon, ou de la 4 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications boulangerie et pâtisserie.
5 ^e		195	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.

Personnel de vente

Cat.	Éch.	Coef.	Emploi
1 ^{re}		130	Vendeur débutant (3 premiers mois d'exercice du métier).
2 ^e		135	Vendeur débutant (du 4 ^e au 12 ^e mois inclus d'exercice du métier).
3 ^e		140	Vendeur (2 ^e année d'exercice du métier).
4 ^e		145	Vendeur (3 ^e année d'exercice du métier).
5 ^e		150	Vendeur à partir de la 4 ^e année d'exercice du métier ; Vendeur sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ;
			Chauffeur-livreur pendant les 3 premiers mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
6 ^e		155	Chauffeur-livreur après 3 mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
7 ^e		160	Vendeur responsable d'un point de vente ; Caissier.
8 ^e		170	Vendeur qualifié responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés.

Ouvriers d'entretien

Cat.	Éch.	Coef.	Emploi
1 ^{re}	1 ^{er}	130	Ouvrier d'entretien débutant.
	2 ^e	135	Ouvrier d'entretien après 1 an d'ancienneté. L'ouvrier d'entretien spécialisé intervient à partir d'un seuil d'effectif de 9 salariés. En deçà, la polyvalence est préconisée.

Article 9

Salaire horaire minimum professionnel

(Voir également la rubrique Salaires)

Les parties sont convenues de définir un salaire horaire minimum professionnel pour chaque catégorie professionnelle.

Le salaire horaire minimum professionnel est fixé en fonction du coefficient hiérarchique de chaque catégorie professionnelle par un avenant *annexé à la présente convention* (Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 juin 2002, JO 15 juin 2002).

Le salaire horaire minimum professionnel ainsi déterminé est garanti à tout salarié.

Le salaire horaire minimum professionnel sera révisé chaque année au mois de septembre.

Le salaire résultant de cette révision sera appliqué à partir du 1^{er} du mois suivant la signature de l'accord.

Article 10

Salariés non rémunérés à l'heure

Le salaire d'un ouvrier non rémunéré à l'heure sera divisé par le nombre d'heures de travail effectif et comparé au salaire horaire minimum correspondant à la catégorie professionnelle de l'ouvrier concerné, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Le salaire horaire théorique de base ainsi déterminé ne pourra être inférieur au salaire horaire minimum prévu pour la catégorie de l'ouvrier concerné.

Article 11

Payement au mois

Le payement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 12

Évolution exceptionnelle de la situation économique de l'une des parties

Dans le cas où l'une des parties estimeraient que, en raison d'une évolution exceptionnelle de sa situation économique, il y a nécessité de réunir la commission paritaire afin de prendre paritairemment les mesures nouvelles qui s'imposent, cette réunion devra se tenir au cours du mois qui suit la demande de cette réunion.

Article 13

Période d'essai et embauchage

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, dont la durée est de 30 jours.

Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de reprendre sa liberté sans préavis. Si le salarié est toujours occupé dans l'entreprise après 5 jours de travail, il aura le droit, dans l'hypothèse où une rupture intervient du fait de l'employeur avant qu'il ait effectué 1 mois de travail effectif, à une indemnité de congé

payés égale à celle perçue par un salarié engagé en qualité d'extra.

Il sera remis dès le début du travail à tout salarié engagé un contrat de travail précisant obligatoirement le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai, l'emploi exercé et le coefficient professionnel auquel le salarié est engagé.

Article 14

Chou blanc

Tout salarié régulièrement embauché, et qui vient pour travailler à l'heure convenue du début du travail, percevra, s'il se trouve décommandé à ce moment précis, une indemnité dite indemnité de «chou blanc». Cette indemnité correspondra au salaire qui aurait dû être normalement payé ce jour-là.

Article 15

Régime des extras

Est considéré comme extra le salarié occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail. Pour assurer aux ouvriers en extra une rémunération hebdomadaire équivalente de celle d'un ouvrier à demeure, il convient de calculer le salaire journalier avec majoration de 25 % pour la 8^e heure et de 50 % à partir de la 9^e heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur 6 jours.

L'indemnité de congés payés sera de 11,35 % des salaires bruts perçus.

Article 16

Durée du travail

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine, conformément à la législation en vigueur applicable au 1^{er} janvier 2002.

Les modalités d'application sont prévues dans l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 19 janvier 2001, *annexé à la présente convention* (Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 juin 2002, JO 15 juin 2002).

Article 17

Heures supplémentaires

Pour faciliter la mise en couvre des réductions du temps de travail, les parties signataires estiment nécessaire d'adopter des solutions de souplesse permettant d'adapter le traitement des heures supplémentaires au rythme d'activité des entreprises, conformément aux modalités prévues par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

A

Remplacement du payement des heures supplémentaires par un repos

Le payement des heures supplémentaires ou de leur seule majoration peut être remplacé par un repos équivalent, c'est-à-dire à 125 % ou 150 %.

Ce remplacement peut être utilisé par les entreprises, pour tout ou partie des services, lorsque, à une période de surcharge ayant nécessité des heures supplémentaires, succède une période de plus faible activité.

Il importe que le personnel concerné, tenu régulièrement au courant de son droit aux éventuels repos compensateurs, soit informé du remplacement au cours de l'exécution des heures supplémentaires. Le délai de 2 mois prévu par l'article L. 212-5-1 pour prendre ces repos est porté à 6 mois.

B Traitement de la bonification

La bonification instituée par l'article L. 212-5 du code du travail pour les 4 premières heures effectuées au-delà de la durée légale peut être réglée :

- par un repos ;
- ou par le versement, en même temps que les heures elles-mêmes, d'une majoration de salaire équivalente.

C Modalités de choix

Conformément à la réglementation, les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés, en temps utile, sur le choix entre repos et payement. L'option donne lieux à un accord dans l'entreprise.

La prise des repos de remplacement peut aussi être laissée au choix du salarié, au cours des périodes de moindre activité. Ces repos, qui doivent être pris dans les 6 mois après l'exécution des heures supplémentaires, font l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié au moins 8 jours à l'avance.

Article 18 Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une majoration de 10 % du salaire horaire de base par heure de travail entre 21 heures et 6 heures est accordée aux salariés qui travaillent la nuit.

Article 18 bis Travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 18.

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Article 19 Bulletin de paye

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

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes, conformément à l'article R. 143-2 du code du travail.

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur, la référence de l'organisme de retraite auquel l'employeur verse les cotisations et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Les nom et prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour les heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :
 - la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
 - l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
6. Le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail, s'il y a lieu, ainsi que la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9 et au dernier alinéa du présent article ;
7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;
8. Le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
9. La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
10. La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
11. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9 et au dernier alinéa du présent article ;
12. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
13. La date de paiement de ladite somme ;
14. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

Le bulletin de paye ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisa-

tions patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute.

Article 20 **Travail des femmes et des jeunes**

Les conditions de travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans sont réglées conformément aux dispositions des lois et décrets en vigueur.

Article 21 **Jours fériés**

Le 1^{er} Mai est jour férié et chômé. Les salariés travaillant ce jour verront leur salaire doublé, conformément à l'article L. 222-7 du code du travail.

Les autres jours fériés complémentaires sont les suivants :

1^{er} janvier ;
Lundi de Pentecôte ;
Lundi de Pâques ;
10 juin ;
1^{er} novembre ;
25 décembre.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, soit le salaire reçu par le salarié pour cette journée de travail est doublé, soit le salarié bénéficie, en plus du salaire normal, d'un repos d'une durée équivalente au temps de travail effectué, après accord entre les parties.

D'autres jours fériés peuvent être fixés par accord d'entreprise.

Article 22 **Congés annuels**

Les droits au congé annuel sont déterminés par la réglementation en vigueur.

La période des congés s'ouvre le 1^{er} mai pour se terminer le 31 octobre.

Des dérogations peuvent être apportées à cette disposition après accord individuel du salarié.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Ancienneté	Démission	Licenciement
Moins de 6 mois	1 semaine	1 semaine
Plus de 6 mois à moins de 1 an	2 semaines	1 mois
Plus de 1 an à moins de 2 ans	1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	1 mois	2 mois

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les dates de congés doivent être communiquées au personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de la période ordinaire des vacances. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Article 23 **Congés familiaux**

Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Mariage du salarié : 4 jours ;
Naissance d'un enfant du salarié : 3 jours ;
Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
Mariage d'un enfant : 1 jour ;
Décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la sœur, du frère : 2 jours ;
Décès des grands-parents : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié, 1 jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 kilomètres du domicile du salarié, cette distance correspondant au trajet aller par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Article 24 **Rupture du contrat de travail. - Délai-congé**

En cas de licenciement ou de démission d'un salarié, la durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :

Dans le cas de licenciement par l'employeur, le salarié aura droit, pour rechercher un nouvel emploi, à 2 heures libres par jour durant la période de préavis.

Les 2 heures seront prises alternativement au choix de l'employeur et du salarié ; toutefois, un accord pourra intervenir permettant, entre autres, de grouper tout ou partie de ces heures.

Seules les heures utilisées seront rémunérées. (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 13 juin 2002, JO 15 juin 2002)

Article 25 Indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé en appliquant les lois et décrets en vigueur.

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou faute lourde, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit, sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 du code du travail :

Moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

À partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, ce qui correspond - à partir de la 10^e année d'ancienneté - à 5/30 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Article 26 Retraite

Le départ en retraite des salariés s'effectue dans le respect des lois et décrets en vigueur.

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) ont droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans la profession, sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail :

— 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

Article 27 Absence pour maladie ou accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident préviendra son employeur dans les 48 heures et justifiera de son état de santé dans les 3 jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

En cas de maladie, l'emploi est garanti au salarié ayant 2 années d'ancienneté pour une période de 6 mois sous réserve qu'aucune incapacité constatée par l'autorité médicale compétente ne l'empêche de tenir son emploi à son retour.

Article 28 Hygiène et sécurité

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans leurs entreprises.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail précisées notamment par le règlement sanitaire départemental.

Le personnel de vente doit se présenter à son poste de travail dans une tenue propre et correcte. Si l'employeur impose à son personnel de vente le port d'une tenue vestimentaire d'un certain modèle, il doit assurer la fourniture de cette tenue.

Article 29 Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en main propre, un cer-

tificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement, avec cachet de la maison ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

Article 30

Prime de fin d'année

Après 1 an de présence dans l'entreprise, il est accordé aux salariés une prime de fin d'année.

Cette prime est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payée au plus tard le 15 janvier.

Le montant de cette prime est fixé en pourcentage du montant du salaire brut payé au salarié du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ce pourcentage est fixé à 1 %.

Les salariés embauchés suite à un licenciement pour motif économique recevront cette prime au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

Exceptionnellement, les salariés qui ne sont pas occupés par l'entreprise le 31 décembre, soit parce qu'ils ont fait l'objet d'un licenciement économique en cours d'année, soit parce qu'ils ont quitté volontairement ou non l'entreprise pour bénéficier de leurs droits à la retraite ou à une préretraite, et qui, au moment de leur départ, avaient une année de présence dans l'entreprise recevront cette prime dont le montant sera alors calculé à partir du montant du salaire brut payé au salarié du 1^{er} janvier au moment de leur départ de l'entreprise.

Article 31

Dépôt aux prud'hommes

La présente convention a été établie en nombre suffisant pour remise d'un exemplaire à chacune des parties contractantes.

La présente convention sera déposée au greffe du conseil de prud'hommes de Cayenne par la partie patronale.

ANNEXES

Classification

Accord du 4 avril 2000

[Étendu par arr. 26 juin 2000, JO 13 juill.]

Mod. par Avenant n° 1, 5 oct. 2000 étendu par arr. 15 janv. 2001, JO 25 janv.

Mod. par Avenant n° 2, 31 mai 2001, étendu par arr. 5 févr. 2002, JO 25 févr.

Préambule

Afin d'assurer aux salariés un système de droits et des garanties collectives adaptés aux réalités économiques et sociales (mode de production, conditions de travail et d'emploi) et afin d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises, les parties signataires du présent accord, réunies le mardi 4 avril 2000, en commission mixte paritaire, sous la présidence du contrôleur du travail représentant le directeur du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Guyane, conviennent de ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 2, 31 mai 2001, étendu par arr. 5 févr. 2002, JO 25 févr.

Le présent accord de branche vise les entreprises employeurs et salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ressortissant aux activités ci-après dénommées par référence à la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, et exerçant leurs activités sur le territoire de la Guyane française.

15.8 C. Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15.8 D. Pâtisserie.

15.8 K. Chocolaterie, confiserie.

Article 2

Classification

Mod. par Avenant n° 1, 5 oct. 2000 étendu par arr. 15 janv. 2001, JO 25 janv.

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

- ouvriers boulangers ;
- ouvriers pâtissiers ;
- personnel de vente ;
- ouvriers d'entretien.

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

Ouvriers boulangers

Catégorie	Échelon	Coef.	Emploi
1	1	150	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an minimum dans cette catégorie.
	2	155	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la partie pratique de ce diplôme. 1 an minimum dans cette catégorie.
2	1	160	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP ouvrier de la 1 ^{re} catégorie ayant un an de pratique du métier. 1 an maximum dans cette catégorie.
	2	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe pâtissier. 18 mois maximum dans cette catégorie.
	3	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon. 18 mois maximum dans cette catégorie.
3	1	170	Ouvrier n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif d'un chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.
	2	175	Ouvrier ayant exercé le métier 5 années en 3 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon.

Ne peut être classé en 3^e catégorie, que ce soit au 1^{er} échelon comme au 2^e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.

Catégorie	Échelon	Coef.	Emploi
4	1	185	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 2 ^{er} échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie ; c) Ouvrier ayant obtenu le brevet professionnel.
	2	190	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 2 ^{er} échelon, ou de la 4 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 fabrications boulangerie et pâtisserie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^{er} échelon ; c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.
5		195	Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.

Ouvriers pâtissiers

Catégorie	Échelon	Coef.	Emploi
1		150	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an maximum dans cette catégorie.
2	1	155	a) Ouvrier de la 1 ^{re} catégorie ayant 1 an de pratique du métier. 2 ans maximum dans cette catégorie ; b) Jeune ouvrier sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme. 1 an maximum dans cette catégorie.
	2	160	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme et ayant 1 an de pratique du métier en 2 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon. 1 an maximum dans cette catégorie.
	3	175	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe boulanger. 18 mois maximum dans cette catégorie.
3		170	Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.
4	1	185	a) Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie ; b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^{er} échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.
	2	190	Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 ^e catégorie, 3 ^{er} échelon, ou de la 4 ^e catégorie, 1 ^{er} échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 fabrications boulangerie et pâtisserie.
5		195	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.

Personnel de vente⁽¹⁾

(1) Tableau étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 26 juin 2000, art. 1^{er}).

Catégorie	Échelon	Coef.	Emploi
1		130	Vendeur débutant (3 premiers mois d'exercice du métier).
2		135	Vendeur débutant (du 4 ^e au 12 ^e mois inclus d'exercice du métier).
3		140	Vendeur (2 ^e année d'exercice du métier).
4		145	Vendeur (3 ^e année d'exercice du métier).
5		150	Vendeur à partir de la 4 ^e année d'exercice du métier, vendeur sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ; chauffeur-livreur pendant les 3 premiers mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
6		155	Chauffeur-livreur après 3 mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
7		160	Vendeur responsable d'un point de vente ; caissière.
8		170	Vendeur responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés.

Ouvriers d'entretien

Catégorie	Échelon	Coef.	Emploi
1	1	130	Ouvrier d'entretien débutant.
	2	135	Ouvrier d'entretien après 1 an d'ancienneté.

L'ouvrier d'entretien spécialisé intervient à partir d'un seuil d'effectif de 9 salariés. En deçà, la polyvalence est préconisée.

**Article 3
Grille de salaires**

Classification	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} mai 2000 (en francs)
a) Pour les ouvriers boulangers :		
1 ^{re} catégorie :		
1 ^{er} échelon	150	41,00
2 ^e échelon	155	41,06
2 ^e catégorie :		
1 ^{er} échelon	160	41,12
2 ^e échelon	175	41,75
3 ^e échelon	175	41,75
3 ^e catégorie :		
1 ^{er} échelon	170	41,18
2 ^e échelon	175	41,75
4 ^e catégorie :		
1 ^{er} échelon	185	44,14
2 ^e échelon	190	45,33
5 ^e catégorie	195	46,52
b) Pour les ouvriers pâtissiers :		
1 ^{re} catégorie :	150	41,00

Classification	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} mai 2000 (en francs)
2 ^e catégorie :		
1 ^{er} échelon	155	41,06
2 ^e échelon	160	41,12
3 ^e échelon	175	41,75
3 ^e catégorie :	170	41,18
4 ^e catégorie :		
1 ^{er} échelon	185	44,14
2 ^e échelon	190	45,33
5 ^e catégorie	195	46,52
c) Pour le personnel de vente :		
1 ^{re} catégorie	130	40,72
2 ^e catégorie	135	40,78
3 ^e catégorie	140	40,84
4 ^e catégorie	145	40,90
5 ^e catégorie	150	41,00
6 ^e catégorie	155	41,06
7 ^e catégorie	160	41,12
8 ^e catégorie	170	41,18
d) Pour les ouvriers d'entretien :		
1 ^{re} catégorie :		
1 ^{er} échelon	130	40,72
2 ^e échelon	135	40,78

La grille des salaires est applicable à compter du 1^{er} mai 2000. Aucun salarié ne percevra un salaire inférieur au SMIC en vigueur.

Article 4

Les parties conviennent de l'application de cet accord à compter du 1^{er} mai 2000.

Aussi demandent-elles l'extension du présent accord afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés à l'article 1^{er} dudit accord.

Salaires

Avenant n° 1 du 5 octobre 2000

[Étendu par arrêté du 15 janvier 2001, JO 25 janvier 2001, modifié par arrêté du 21 février 2001, JO 3 mars 2001]

Salaires applicables au 1^{er} novembre 2000

Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} novembre 2000	
	en F	en euros
130	42,02	6,41
135	42,08	6,42
140	42,14	6,43
145	42,35	6,46
150	42,45	6,47

Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} novembre 2000	
155	42,51	6,48
160	42,57	6,49
170	42,63	6,50
175	43,05	6,56
185	45,44	6,93
190	46,63	7,11
195	47,82	7,29

Aucun salarié ne percevra un salaire inférieur au SMIC en vigueur.

Avenant n° 2 du 31 mai 2001

[Étendu par arr. 5 févr. 2002, JO 25 févr.]

Considérant l'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993 aux départements d'outre-mer,

les parties signataires du présent avenant, réunies le jeudi 31 mai 2001, en commission mixte paritaire, sous

la présidence du contrôleur du travail représentant le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Guyane, conviennent de ce qui suit :

Article 1er

(V. Accord 4 avr. 2000, art. 1^{er})

Article 2

Grille de salaires applicable au 1^{er} novembre 2000, étendue par arrêté ministériel du 15 janvier 2001, en euros.

Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} novembre 2000	
	en francs	en euros
130	42,02	6,41
135	42,08	6,42
140	42,14	6,43
145	42,35	6,46
150	42,45	6,47
155	42,51	6,48
160	42,57	6,49
170	42,63	6,50
175	43,05	6,56
185	45,44	6,93
190	46,63	7,11
195	47,82	7,29

Aucun salarié ne percevra un salaire inférieur au SMIC en vigueur.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable dans tous les établisse-

ments visés à l'article 1^{er} de l'accord de branche professionnelle des boulanger-pâtissiers de Guyane du 4 avril 2000, modifié par avenant du 31 mai 2001.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord du 19 janvier 2001

(Modifié par avenant n° 1 du 31 mai 2001, étendus par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001, applicable le 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension soit le 1^{er} novembre 2001)

Préambule

Le présent accord collectif régional est conclu dans le cadre de la loi n° 98-161 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche professionnelle de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord collectif régional de branche directement applicable à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord, sans obligation pour celles-ci d'avoir à négocier un accord d'entreprise.

Article 1er

Champ d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 31 mai 2001, étendus par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

Le présent accord de branche vise les entreprises employeurs et salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, comptant au plus 20 salariés, ressortissant aux activités ci-après dénommées par référence à la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, et exerçant leurs activités sur le territoire de la Guyane française.

15.8 C . Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15.8 D . Pâtisserie.

15.8 K . Chocolaterie, confiserie.

Article 2

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

L'accord prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension. À cette date, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord de branche et qui le souhaite pourra décider d'appliquer le présent accord. Pour toutes les entreprises souhaitant bénéficier de l'application du présent accord, 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 prise d'effet. Chaque salarié

établit un pointage de son temps de travail journalier à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine, ou à partir d'un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, conformément aux dispositions de l'article L. 212-1-1 du code du travail.

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

Mais la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises qui souhaitent réduire le temps de travail et bénéficier du dispositif d'aides incitatives prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et des allégements sur les bas et moyens salaires institués par la loi du 19 janvier 2000 est soumise au respect des deux conditions suivantes :

— engagement de l'entreprise de réduire le temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne annuelle et d'augmenter d'au moins 6 % le nombre des emplois ou en préserver 6 % en cas de difficultés économiques, l'effectif étant calculé selon les modalités légales et réglementaires ;

— remplir une déclaration et la déposer à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane avec l'accord de branche pour ce qui concerne l'accès aux aides incitatives, et adresser à l'URSSAF un imprimé type prévu pour le bénéfice des allégements sur les bas et moyens salaires.

Article 3

Modalités de mise en œuvre

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

Modalité 1

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

Modalité 1 bis

L'entreprise décide de réduire progressivement la durée hebdomadaire de l'horaire collectif en diminuant cet horaire chaque année pour atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures au 1^{er} janvier 2002.

Ainsi :

— l'horaire collectif hebdomadaire sera de 36 heures en 2001 ;

— l'horaire collectif hebdomadaire sera de 35 heures en 2002.

Modalité 2

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures.

L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectués au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos équivalent sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 2 semaines à 39 heures, 1 journée de repos compensatoire lui est accordée.

Quand le salarié travaille 4 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

Modalité 2 bis

L'entreprise opte pour un régime de réduction progressive du temps de travail défini comme suit :

1. En 2001 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 36 heures.

L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 36 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 5 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

2. En 2002 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire de 39 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 2 semaines à 39 heures, 1 journée de repos compensatoire lui est accordée.

Quand le salarié travaille 4 semaines à 39 heures, 2 journées de repos compensatoire lui sont accordées.

Application des modalités 2 ou 2 bis

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par ces modalités 2 ou 2 bis fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle telle que définie par l'article 5 du présent accord.

La période de référence afférente à la prise des jours de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Les jours de repos sont répartis sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, la moitié du nombre de jours de repos acquis ainsi par le salarié est prise à une période fixée par l'employeur avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires. L'autre moitié du nombre de jours de repos acquis par le salarié est laissée au choix du salarié bénéficiaire qui doit en informer l'employeur avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 12 semaines maximum et communiquées par l'employeur au début de la période de référence.

La prise en une seule fois de ces jours de repos ne pourra excéder 6 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de repos ne pourront être accolés ni au congé annuel ni à un jour férié chômé dans l'entreprise.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos acquis par le salarié dans le cadre des modalités 2 ou 2 bis du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Article 4

Détermination du travail effectif

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

Article 5

Rémunération

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

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

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

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

En 2001 :

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en œuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 156 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 8,33 %.

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

En 2002 :

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

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

3. Au 1^{er} janvier 2002, dans les entreprises qui auront décidé de ne pas entrer dans le présent accord, les salaires augmenteront de 11,43 % par rapport au salaire en vigueur le premier jour du mois de la signature du présent accord.

Article 5 bis Négociation salariale

Les signataires du présent accord s'engagent à négocier la grille des salaires 2 ans après la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6 Temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement.

La mise en place du temps partiel doit se faire conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour tous les contrats à temps partiel, l'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures.

Pour les contrats de travail à temps partiel d'au moins 18 heures, il ne peut y avoir plus d'une coupure par journée de travail. Cette coupure ne peut excéder 5 heures.

Article 7 Embauche ou préservation d'emploi

Les dispositions du présent article sont prises en application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

Volet offensif

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

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

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en œuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

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

Les entreprises comptant au plus 10 salariés peuvent satisfaire entièrement à l'obligation d'embauche prévue par la loi du 13 juin 1998 pour bénéficier de l'aide financière de l'État par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel.

Volet défensif

Les entreprises connaissant des difficultés économiques ou procédant à une réorganisation afin de préserver leur compétitivité au sein de leur secteur d'activité et qui sera susceptible de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 8 Suivi de l'accord

Une commission paritaire régionale établira chaque année un bilan de l'application du présent accord.

Pour permettre la réalisation de ce bilan d'application, les entreprises informeront la commission paritaire régionale de leur décision d'appliquer l'accord collectif régional ainsi que les modalités d'application qu'elles ont choisies.

Cette commission paritaire régionale, composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires du présent accord, établira chaque année un suivi et un bilan de l'application du présent accord.

Article 9 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. La demande de dénonciation devra être accompagnée d'une nouvelle proposition d'accord.

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 11
Extension

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