

---

# Boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales

BROCHURE JO 3117

IDCC 843

## Convention collective nationale du 19 mars 1976

[Étendue par arrêté du 21 juin 1978, JO 28 juillet 1978]

### Signataires :

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

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation C.F.T.C. ;

Fédération de l'alimentation et de l'hôtellerie C.F.D.T. ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes (F.G.T.A.) Force ouvrière ;

Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ;

Fédération de l'alimentation, distribution et connexes C.S.L.

Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires C.G.C. ;  
UNSA

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties signataires de la convention collective conviennent de se concerter périodiquement dans l'avenir pour étudier ce qu'il sera possible de réaliser pour améliorer la situation sociale du personnel.

### Déclaration préliminaire

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

#### Article 1 Champ d'application

*Mod. par Avenant n° 85, 11 juill. 2006, étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.*

*Mod. par Avenant n° 117, 1<sup>er</sup> juin 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr.<sup>(1)</sup>*

##### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

(Avenant n° 117, 1<sup>er</sup> juin 2017, étendu) Sont soumises à la présente Convention Collective les entreprises de métropole et de l'Île de la Réunion dont l'activité principale consiste à fabriquer et vendre, essentiellement au consommateur final, du pain, de la viennoiserie et de la pâtisserie.

Ces entreprises sont constituées d'un ou de plusieurs établissements dont chacun répond à au moins deux des critères suivants :

— Fabrication de pain inférieure à 5400 quintaux annuels ;

— Effectif inférieur à 50 salariés ;

— Vente directe au consommateur final constitue l'essentiel de l'activité commerciale de l'entreprise.

Ces entreprises ressortent notamment du Code NAF 158C.

---

Il s'agit notamment de boulangerie, de boulangerie-pâtisserie, de points de vente de pain dépendant d'une boulangerie ou d'une boulangerie-pâtisserie.

## **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 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 3**

### **Durée — Date d'effet**

La présente convention a été signée à Paris le 19 mars 1976.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1976 et est conclue pour une durée d'une année renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Par dérogation au présent article, l'article 30 entrera en vigueur le 15 janvier 1977.

Par dérogation au présent article, l'article entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1976.

## **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 pli recommandé avec accusé de réception, au plus tard trois 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 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 nationale en vertu de l'autonomie juridique des échelons syndicaux ou locaux.

## **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 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.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement des frais de déplacement d'un délégué de province par séance de commission paritaire nationale sur les bases suivantes :

Billet S.N.C.F. : aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles ;

Les frais d'hôtel et de repas seront remboursés sur les bases retenues par l'I.S.I.C.A. pour la participation à ces assemblées générales.

De plus, pour compenser la perte de salaire subie par le salarié, il sera accordé à celui-ci par l'organisation natio-

nale patronale une indemnité forfaitaire d'un montant correspondant au plafond de la sécurité sociale pour une journée.

## Article 7

### Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale

*(Voir avenant n° 21 du 6 mars 1984 et avenant n° 111 du 11 juin 2015)*

*(Remplacé par avenant n° 16 du 26 juillet 1982, étendu par arrêté du 14 décembre 1982, JO 16 janvier 1983)*

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

Si cette commission 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.

La commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale est compétente pour :

- connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés ;
- conclure des accords paritaires départementaux ;
- interpréter les accords paritaires départementaux ;
- déterminer les conditions de mise en place du comité paritaire professionnel institué par l'article 6 de l'avenant n° 16 et examiner toute difficulté de fonctionnement de ce comité dont elle serait saisie ;
- régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application dans le département de la convention collective.

La commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale sera saisie par tout représentant des organisations de salariés ou d'employeurs adhérentes aux organisations signataires de la convention collective.

Cette saisie sera effectuée par pli recommandé avec accusé de réception par la partie la plus diligente.

Dans l'attente de l'installation du comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie artisanale institué par l'article 6 de l'avenant n° 16, la commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale a compétence pour connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental 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.

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.

## Article 8

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI

#### Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle - CPNEFP

*(Voir également avenant n° 74 du 2 novembre 2004)*

*Mod. par Avenant n° 121, 9 juill. 2018, étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

### 8.1

#### Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise de la

---

branche et de veiller au respect et à l'application de la présente convention collective et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du Code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de la réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

La CPPNI est constituée :

- D'un collège salarié composé des organisations syndicales représentatives dans la branche,
- D'un collège employeur.

Les membres du collège salarié de la CPPNI bénéficieront des dispositions de l'article 6 de la Convention Collective Nationale dans la limite de deux par organisation syndicale.

### **Missions de la CPPNI**

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

1<sup>o</sup> Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2<sup>o</sup> Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3<sup>o</sup> Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ; base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

- La durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- Le repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;
- Le compte épargne temps.

4<sup>o</sup> Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale,

5<sup>o</sup> Elle propose et rédige des avenants à la présente convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés,

6<sup>o</sup> Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la Loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels,

7<sup>o</sup> Elle négocie toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale.

### **Fonctionnement de la CPPNI**

#### **Réunions, périodicité**

La commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courrier et par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 7 jours en cas exceptionnel.

La commission établira le calendrier des négociations de l'année civile à venir lors de sa dernière réunion de l'année civile en cours, en fixant les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales salariées ou employeur sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite en la forme recommandée avec avis de réception adressée à chacune des Parties comportant les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

L'organisation matérielle des réunions (convocations, ordres du jour, documentation préparatoire, compte rendu des réunions, ...) est assurée par la CNBF.

---

## Présidence

Elle est présidée par un représentant du collège «employeur».

— Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre de l'article 8.1 du présent article sont adressés par voie postale, accompagnés du CERFA «Elections C.S.E.», à CPPNI C/o CNBF - 27, Avenue d'Eylau - 75782 Paris Cedex 16 ou par email à l'adresse cppni@boulangerie.org après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès des Parties.

— Saisine de la CPPNI en matière d'interprétation et de conciliation

La CPPNI sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective. Cette saisine se fera en la forme recommandée avec avis de réception.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours ouvrables avant la date de celle-ci.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il pourra se faire remplacer pour ladite réunion.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, constatant la position de chacune des organisations participant à la commission, fera l'objet d'un document signé par les membres de la Commission et sera adressé sans délai aux Parties.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

## 8.2

### Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.)

(Voir avenant n° 74 du 2 novembre 2004)

## Article 9 Classification

*Mod. par Avenant n° 97, 20 juill. 2010, étendu par arr. 16 juin 2011, JO 24 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

*Mod. par Avenant n° 103, 11 juin 2012, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 21 févr.<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE CGC ;*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT.*

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

- Personnel de fabrication
- Personnel de vente
- Personnel de services
- Personnel d'encadrement

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

### Personnel de fabrication (Avenant n° 103, 11 juin 2012, étendu)

#### Coefficient 155 :

Personnel de fabrication sans C.A.P.

Personnel de fabrication titulaire du B.E.P.

#### Coefficient 160 :

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou du CQP Tourier

#### Coefficient 170 :

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou d'un CQP

---

Tourier après un an au coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire du BEP après deux ans au coefficient 155

Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié

**Coefficient 175 :**

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP et d'un CQP Tourier

Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire

Personnel de fabrication titulaire d'un Bac Professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie

**Coefficient 185 :**

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du B.P. ou du B.T.M.

Ouvrier titulaire du Bac Professionnel après deux années au coefficient 175

**Coefficient 190 :**

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après deux années au coefficient 185

Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie

Ouvrier titulaire du B.P. après deux années au coefficient 185

**Coefficient 195 :**

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un B.M.

Ouvrier hautement qualifié titulaire du B.M.S.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un B.T.M. après deux années au coefficient 185

Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers

**Coefficient 240 :**

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers

**Personnel de vente**

**Coefficient 155 :**

Personnel de vente sans C.A.P.

**Coefficient 160 :**

Personnel de vente titulaire du C.A.P. ou personnel de vente après un an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante

**Coefficient 165 :**

Responsable d'un point de vente

Personnel de vente au coefficient 160 titulaire du C.Q.P. «vendeur/vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie»

**Coefficient 170 :**

Responsable d'un point de vente titulaire du C.Q.P. «vendeur/vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie»

**Coefficient 175 :**

Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés

**Coefficient 180 :**

Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés titulaire du C.Q.P. «vendeur/vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie»

**Coefficient 185 :**

Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés

**Coefficient 190 :**

Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés titulaire du C.Q.P. «vendeur/vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie»

**Personnel de services**

**Coefficient 155 :**

Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons

---

**Coefficient 160 :**

Personnel avec qualification ou chauffeur livreur

**Coefficient 170 :** Personnel administratif

**Personnel d'encadrement****Cadre 1 :**

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et la vente et coordonne le travail de l'ensemble du personnel et à ce titre jouit d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail.

**Cadre 2 :**

Responsable d'entreprise qui assure la direction et la gestion de l'ensemble de l'entreprise et qui organise et supervise le travail de l'ensemble des salariés.

**Article 10****Salaire horaire minimum professionnel**

*(Résultant de l'avenant n° 66 du 23 décembre 2002 étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003)*

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.

Ce salaire horaire minimum professionnel est fixé ainsi qu'il suit.

Pour chacune des catégories professionnelles, le salaire horaire minimum professionnel est fixé en appliquant la formule suivante :

$$S = P_n \times C + K$$

Dans laquelle :

— S est le salaire horaire minimum professionnel,

P<sub>n</sub> est la valeur monétaire du point retenue pour calculer le salaire horaire minimum professionnel.

Cette valeur monétaire P<sub>n</sub> est calculée ainsi qu'il suit :

$$P_n = \text{SHMP (240)} - \text{SHMP (155)} / 240 - 155$$

SHMP (155) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 155.

SHMP (240) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 240.

— C est le coefficient hiérarchique de la catégorie professionnelle concernée.

— K est la valeur monétaire d'une constante calculée ainsi qu'il suit :

$$K = \text{SHMP (240)} - (P_n \times 240)$$

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

Le salaire horaire minimum professionnel 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 et travail nocturne.

— Les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

— L'avantage en nature pain.

**Article 11****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.

Sous réserve de l'application de l'article 12, le salaire horaire théorique de base ainsi déterminé ne pourra être inférieur au salaire horaire minimum prévu pour la catégorie professionnelle de l'ouvrier concerné.

---

## Article 12

### Application différée du salaire horaire minimum professionnel

Les parties rappellent, qu'en application de l'article 6 du protocole d'accord du 13 mars 1974, les organisations patronales et ouvrières ont déterminé au plan départemental ou interdépartemental ou régional le délai au terme duquel devait être appliqué le salaire horaire minimum professionnel, ce délai ne pouvant excéder le 1<sup>er</sup> octobre 1976.

La présente convention collective ne peut permettre de faire échec au respect de ce délai d'application sans abattement du salaire horaire minimum professionnel.

### Payement au mois

*(Ajouté par avenant n° 7 du 22 septembre 1978, étendu par arrêté du 25 mars 1980, JO 15 mai 1980)*

*(Voir aussi Annexe "Salaires")*

La rémunération des salariés doit être, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1978, indépendante, pour un horaire effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le payement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de quarante heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

Le salaire minimal horaire doit être traduit en salaire minimal mensuel qui, pour un horaire hebdomadaire de quarante heures, sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 173,33.

Les rémunérations mensuelles effectives et, éventuellement, minimales, sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

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 13

### Révision du salaire horaire minimum professionnel

*(Voir aussi Annexe "Salaires")*

*(Modifié par avenant n° 11 du 8 avril 1980, étendu par arrêté du 3 novembre 1980, JO 18 novembre 1980)*

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

Le salaire résultant de cette révision sera appliqué à partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

## Article 14

### Révision des salaires résultant des barèmes départementaux ou interdépartementaux ou régionaux

*(Sans objet : article dénoncé par la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française par lettre du 14 avril 1983)*

## Article 15

### Modification de l'indice moyen établi par l'A.N.I.A.A.

*(Sans objet : article dénoncé par la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française par lettre du 14 avril 1983)*

## Article 16

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

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

## Article 17

### Période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est de trente 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 cinq jours de travail, il aura le droit dans l'hypothèse où



---

une rupture intervient du fait de l'employeur avant qu'il ait effectué un mois de travail effectif à une indemnité de congés 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 à l'essai une fiche d'embauche précisant le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai et le coefficient professionnel auquel le salarié est engagé.

### **Article 18** **Chou blanc**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

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 de huit heures de salaire horaire minimum professionnel nationale dite indemnité de « chou blanc ».

### **Article 19** **Embauchage**

Si, à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit.

La lettre d'engagement devra comporter obligatoirement les précisions suivantes :

Date d'entrée dans l'entreprise ;

Date d'engagement définitif ;

Emploi exercé et coefficient.

### **Article 20** **Régime des extra**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

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 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 21** **Durée du travail**

*Mod. par Avenant n° 109, 1<sup>er</sup> déc. 2014, étendu par arr. 30 nov. 2015, JO 8 déc.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT.*

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

#### **A**

**S'agissant plus particulièrement de la durée minimale de travail prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 en faveur des salariés à temps partiel, il est expressément affirmé la volonté d'observer cette garantie**

La loi n° 2013-504 prévoit trois dérogations possibles :

— La première : Une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre :

— soit de faire face à des contraintes personnelles,

— soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

En cas de dérogation, les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

— La seconde :

— les étudiants de moins de 26 ans ont droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (Code du travail, art. L. 3123-14-5 nouveau),

— les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent proposer une durée de moins de 24 heures lorsque le parcours d'insertion le justifie (Code du travail, art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés).

---

— La troisième : une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée de travail inférieure à 24 heures.

Dans ce cadre, hors les cas de dérogation prévus par la loi et afin d'assurer, dans la mesure du possible, la stabilité de l'emploi et combattre le travail illégal, il pourra également y être dérogé au regard des spécificités de la profession selon les conditions et modalités suivantes.

Les employeurs qui ne pourraient, compte tenu de leurs besoins structurels, offrir à leurs salariés à temps partiel une garantie minimale de 24 heures par semaine ou son équivalent sur le mois, pourront conclure des contrats de travail à temps partiel de moins de 24 heures et prendront alors l'engagement formel de garantir aux salariés ainsi visés la possibilité de se prévaloir d'horaires de travail réguliers selon les conditions suivantes :

#### **Pour les entreprises de moins de 10 salariés**

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de :

— 6 heures hebdomadaires réparties sur deux jours au plus pour le personnel de vente,

— 6 heures hebdomadaires pour le personnel de service, limité au personnel d'entretien. Dans cette hypothèse, la période minimale de travail continue est fixée à 1 heure.

#### **Pour les entreprises de 10 à 20 salariés**

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de 16 heures uniquement pour le personnel de vente et le personnel de service.

La modification de la répartition de la durée du travail de ces salariés à temps partiel entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne sera pas, par principe, admise sauf circonstances exceptionnelles telles que : absence de l'employeur, de son conjoint ou d'un membre du personnel, modification par la commune du jour de tenue du marché local, ou période de forte affluence, notamment les semaines comportant un jour férié ou un jour de fête locale.

En dehors de ces hypothèses limitativement énumérées, aucune modification de la répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel occupés moins de 24 heures par semaine ou l'équivalent sur le mois, ne sera possible sauf accomplissement d'heures complémentaires.

Par ailleurs, dans le cadre de l'une des hypothèses ci-dessus visées, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne pourra s'opérer que sous réserve de respecter un délai de prévenance de trois jours sauf circonstances exceptionnelles.

### **B**

*(Exclu de l'extension par arr. 30 nov. 2015, JO 8 déc.) Conformément aux dispositions du Code du travail, il est possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail des salariés à temps partiel*

*Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.*

*Si l'avenant au contrat de travail a pour effet d'atteindre la durée légale du travail, les heures accomplies au-delà seront rémunérées conformément aux lois et décrets en vigueur relatifs aux heures supplémentaires.*

*Ce type d'avenant pourra être conclu dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.*

### **C**

#### **Rémunération des heures complémentaires au-delà du dixième et dans la limite du tiers**

Ces heures seront rémunérées avec une majoration de 25 %.

### **D**

#### **Conditions de travail des salariés à temps partiel**

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.

Les salariés à temps partiel ont une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation avec les salariés à temps complet.

---

## **Article 22** **Heures supplémentaires**

*(Modifié par avenant n° 64 du 14 décembre 2001 étendu par arrêté du 19 avril 2002, JO 30 avril 2002)*

*(Pour le repos compensateur, voir l'avenant n° 16 du 26 juillet 1982)*

*(Voir aussi Annexes départementales)*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le régime des heures supplémentaires est déterminé par les lois et les décrets en vigueur.

Les majorations pour heures supplémentaires dues aux salariés non rémunérés à l'heure sont calculées sur le salaire horaire théorique de base défini à l'article 11.

La rémunération des heures supplémentaires des salariés commençant leur travail en milieu de semaine sera effectuée selon la méthode définie au deuxième alinéa de l'article 20.

## **Article 23** **Travail de nuit**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

*Mod. par Avenant n° 81, 21 déc. 2005, étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 27 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2006*

L'organisation de la fabrication et de la vente des produits de boulangerie-pâtisserie présente dans la profession un caractère exceptionnel au regard de la réglementation du travail de nuit.

Pour assurer la continuité de l'activité économique, la boulangerie-pâtisserie artisanale est ainsi contrainte à organiser durant la nuit une partie du processus de fabrication.

Les parties constatent que l'élaboration de produits frais et leur commercialisation dès le début de la matinée nécessitent l'exécution de travail de nuit.

Les parties sont donc convenues de préciser les conditions de travail des salariés concernés par le recours habituel au travail de nuit dans le cadre des dispositions légales résultant de la loi du 9 mai 2001 et des articles L. 213-1 et suivants du Code du Travail.

1) Est considérée comme travail de nuit toute période de travail effectif effectuée par un salarié de l'entreprise durant la période entre 21 heures et 6 heures.

2) Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui :

- soit 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 21 heures - 6 heures,
- soit accomplit au moins 270 heures de nuit dans l'année civile.

Il faut entendre par horaire habituel :

- celui indiqué dans le contrat de travail, ou
- celui résultant de l'horaire collectif de l'entreprise tel qu'affiché, ou
- les horaires de travail qui sont réguliers et identiques sur une période de 4 semaines consécutives.

3) Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes pour toute période de travail effectif atteignant 6 heures. Si durant cette pause le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur mais peut vaquer librement à des occupations personnelles, ce temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif et n'est pas rémunéré.

4) La durée maximale quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures mais peut atteindre exceptionnellement 10 heures. La durée maximale hebdomadaire du travailleur de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines et 44 heures en cas de recours à la modulation.

5) Tout salarié quel que soit son horaire habituel de travail et qu'il soit qualifié de travailleur de nuit ou non, bénéficie d'une majoration de 25 % du salaire de base par heure de travail effectif effectuée entre 20 heures et 6 heures.

6) Le travailleur de nuit bénéficiera en plus de la majoration horaire prévue précédemment d'une compensation en repos. Ce temps de repos sera de :

**a)** Une journée de travail si le travailleur de nuit effectue au moins 270 heures de travail effectif de nuit dans l'année civile.

**b)** Deux journées de travail si le travailleur de nuit effectue plus de 600 heures de travail effectif de nuit dans l'année civile.

Pour les travailleurs de nuit dont le contrat est conclu ou rompu en cours d'année, le temps de repos sera déterminé prorata temporis.

---

7) Les modalités de prise de repos sont définies comme suit :

— Le temps de repos acquis par le travailleur de nuit en application du présent accord, devra être pris au plus tard dans les 3 mois qui suivent la période de référence.

— Cette attribution de jours de repos en contrepartie d'un travail de nuit ne se cumule pas avec d'éventuels autres repos ou diminution de la durée du travail qui pourraient être octroyés par l'entreprise pour le même objet.

8) Les salariés concernés par les présentes dispositions sont :

— Les salariés travaillant déjà la nuit.

— Éventuellement les nouvelles catégories de salariés qui seraient susceptibles d'en bénéficier ultérieurement. Dans ce cas une information précise leur sera donnée par l'entreprise.

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

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

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

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

11) 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 à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;

— Pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle ;

12) L'entreprise veillera à favoriser les conditions d'accès à la formation des travailleurs de nuit. Le travailleur de nuit en formation bénéficiera du maintien de sa rémunération incluant la majoration de 25 % prévue par le présent accord. Le travailleur de nuit bénéficie de la surveillance médicale particulière prévue par l'article L. 213-5 du Code du Travail.

## **Article 24**

### **Indemnité pour frais professionnels**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

Considérant les contraintes particulières inhérentes aux métiers de boulanger et de pâtissier, il est accordé aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries non nourris, une indemnité journalière pour frais professionnels d'un montant égal à une fois et demie le minimum garantie tel que sa valeur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année est normalement retenue par voie réglementaire pour le calcul des charges sociales.

La différence éventuellement constatée entre le montant de l'indemnité pour frais professionnels accordée en application d'un accord paritaire départemental ou interdépartemental ou régional avant l'entrée en vigueur de la présente convention et le montant déterminé par l'alinéa précédent sera, lors de la mise en harmonie prévue au dernier alinéa de l'article 7 de la présente convention, intégrée dans le salaire résultant du barème départemental ou interdépartemental ou régional.

## **Article 25**

### **Bulletin de paie**

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.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

1<sup>o</sup> Le nom et l'adresse de l'employeur ;

2<sup>o</sup> La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur ainsi que la référence de l'organisme de retraite auquel l'employeur verse les cotisations ;

3<sup>o</sup> Les nom et prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique ;

4<sup>o</sup> La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant sépa-

---

rément, le cas échéant, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ;

5° La nature et le montant des primes ;

6° Le montant de la rémunération brute ;

7° La nature et le montant des diverses déductions ;

8° Le montant de la rémunération nette ;

9° La date du paiement.

## **Article 26**

### **Travail des femmes et des jeunes**

*Mod. par Avenant n° 82, 12 avr. 2006, non étendu*

#### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*cnbf.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 87, 12 sept. 2006, étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.*

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

(Avenant n° 87, 12 sept. 2006, étendu) Conformément aux dispositions des articles L. 222-4 et R. 226-2 du Code du travail, les jeunes travailleurs âgés de seize ans et plus peuvent travailler les jours de fêtes reconnus par la loi. Ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Si un de ces jours fériés est travaillé, le salaire perçu pour cette journée de travail sera doublé en application de l'article 27 de la Convention Collective.

## **Article 27**

### **Jours fériés**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 16 du 26 juillet 1982, étendu par arrêté du 14 décembre 1982, JO 16 janvier 1983)*

Sur le plan départemental ou interdépartemental ou régional, seront déterminés paritairement, outre le 1<sup>er</sup> mai dont le régime est défini par la loi, au moins dix jours fériés.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire reçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé.

Le chômage d'un des jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

## **Article 28**

### **Prime pour travail du dimanche**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

*(Modifié par avenant n° 8 du 27 septembre 1978, étendu par arrêté du 25 mars 1980, JO 15 mai 1980)*

Le salaire de tout salarié employé le dimanche sera majoré de 20 p. 100.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence sera le salaire horaire minimum national de sa catégorie.

## **Article 29**

### **Congés annuels**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 29 du 16 décembre 1987, étendu par arrêté du 15 juin 1988, JO 26 juin 1988)*

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

En principe, la période des congés s'ouvre le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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.

Les dates de congés doivent être communiquées au personnel au moins deux 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 d'un mois avant la date prévue du départ.

L'indemnité de congé payé due au titre de la période pendant laquelle une salariée est en congé maternité est remboursée à l'employeur par le fonds de péréquation de la profession mentionné à l'article 37 bis de la convention collective nationale.

### **Article 30** **Semaine de congé supplémentaire**

Considérant les conditions particulières de travail des salariés de la profession, les parties estiment que ceux-ci doivent bénéficier de trente jours ouvrables de congé.

Constatant qu'actuellement la durée du congé est de vingt-quatre jours ouvrables, les parties décident que les salariés de la profession bénéficient par an de six jours ouvrables rémunérés de congé supplémentaire qui devront être pris entre le 15 janvier et le 1<sup>er</sup> mai.

Les salariés ayant moins d'une année d'ancienneté bénéficieront d'un congé d'une durée équivalente à un jour par deux mois de présence.

Si, exceptionnellement, ce congé complémentaire de six jours ouvrables n'est pas pris entre le 15 janvier et le 1<sup>er</sup> mai, le salarié recevra une indemnité compensatrice d'un montant équivalent en sus du salaire afférent aux six jours travaillés, sauf s'il existe un accord entre l'employeur et le salarié pour que ce congé complémentaire soit pris à une autre époque de l'année.

Le présent article par dérogation à l'article 3 entrera en vigueur le 15 janvier 1977.

### **Article 31** **Congés familiaux**

*Mod. par Avenant n° 120, 9 juill. 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 127, 23 nov. 2021, étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 13 avr.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC Agro.*

*Mod. par Avenant n° 134, 15 mai 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEB ;*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*FCS UNSA ;*

*FGTA FO ;*

*FNAA CFE CGC Agro.*

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

- Mariage du salarié	6 jours
- Conclusion par le salarié d'un Pacte Civil de Solidarité	6 jours
- Naissance d'un enfant du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au foyer du salarié	3 jours
(Avenant n° 134, 15 mai 2024, étendu) annonce de la survenue d'un handicap, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié	5 jours
- Mariage d'un enfant du salarié	1 jour
- (Avenant n° 127, 23 nov. 2021, étendu) Décès d'un enfant du salarié	(Avenant n° 134, 15 mai 2024, étendu) 4 jours
-(Avenant n° 127, 23 nov. 2021, étendu) Congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié	8 jours
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'une soeur ou d'un frère	3 jours
- Décès d'un grand-parent du salarié	1 jour

(Avenant n° 127, 23 nov. 2021, étendu) Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié ou d'un PACS, du congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km 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.

(Avenant n° 127, 23 nov. 2021, étendu) Le congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié peut être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant et être fractionné dans des conditions prévues par décret. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Le coût de ce congé est partagé entre l'employeur et la sécurité sociale qui versent des indemnités journalières

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

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

Une autorisation d'absence est accordée :

— Au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;

— Au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée.

## **Article 32**

### **Rupture du contrat de travail — Délai-congé**

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 60 du 15 décembre 1999 étendu par arrêté du 23 février 2000, JO 29 février 2000 et applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000)*

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

— si le salarié a moins de six mois d'ancienneté, la durée du préavis est d'une semaine réciproquement ;

— si le salarié a plus de six mois et moins de deux années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié un mois de préavis, et le salarié doit à son employeur 2 semaines de préavis ;

— si le salarié a plus de deux années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié deux mois de préavis, et le salarié doit à son employeur 2 semaines de préavis.

Dans le cas de licenciement par l'employeur, le salarié aura droit, pour rechercher un nouvel emploi, à deux heures libres par jour au cours de la dernière semaine de préavis.

Les deux 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.

### **Article 33** **Indemnité de licenciement**

*(Résultant de l'avenant n° 67 du 22 mai 2003 étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003)*

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de la faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de soixante cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la Sécurité Sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article D. 351-2 du Code de la Sécurité Sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

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

Le salarié âgé d'au moins 55 ans, licencié suite à incapacité médicalement constatée, percevra en complément de l'indemnité de licenciement prévue par les lois et décrets en vigueur, une indemnité complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre l'indemnité théorique de départ à la retraite prévue par l'article 34 de la convention collective nationale et son indemnité de licenciement. Si pour des raisons médicales, le ou la salarié(e) a été contraint(e) de travailler à temps partiel avant son licenciement, le salaire à prendre en compte pour calculer cette indemnité complémentaire sera calculée sur un temps plein.

### **Article 34** **Départ à la retraite**

*Mod. par Résultat de : Avenant n° 75, 2 déc. 2004, étendu par arr. 12 juill. 2005, JO 23 juill.*

*Mod. par Avenant n° 92, 27 nov. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 2 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2009*

*Mod. par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2011*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

*Mod. par Avenant n° 109 bis, 15 décembre 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 16 juill.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

*Mod. par Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 1<sup>er</sup> oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF ;

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF GCT ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro ;

UNSA FCS.



## **1** **Âge de départ à la retraite**

### **1.1**

(Avenant n° 92, 27 nov. 2008, étendu)

À l'initiative du salarié

(Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu) Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal de départ en retraite pour faire valoir ses droits à une pension de retraite.

(Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu) Par ailleurs, les salariés rentrant dans les conditions prévues par la législation sur les longues carrières peuvent faire valoir leurs droits à une pension de retraite avant l'âge légal de départ en retraite.

### **1.2** **À l'initiative de l'employeur**

(Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu) Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 65 ans dans les conditions prévues à l'article L 1237-5 du code du travail.

## **2** **Préavis**

Que ce soit à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, les préavis suivants doivent être respectés :

- Ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois : la durée est fixée comme pour la démission
- Ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de deux ans : un mois ;
- Ancienneté dans l'entreprise d'au moins deux ans : six mois.

## **3** **Indemnités de fin de carrière**

### **3.1**

**(Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu) - Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en retraite**

Lorsque le salarié demande à partir à la retraite, il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié dans la profession (entreprises code APE 1071 C) :

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
10 ans	2 mois
11 ans	2 mois + 1/10 <sup>ème</sup> de mois
12 ans	2 mois + 2/10 <sup>ème</sup> de mois
13 ans	2 mois + 3/10 <sup>ème</sup> de mois
14 ans	2 mois + 4/10 <sup>ème</sup> de mois
15 ans	2 mois + 5/10 <sup>ème</sup> de mois
16 ans	2 mois + 6/10 <sup>ème</sup> de mois
17 ans	2 mois + 7/10 <sup>ème</sup> de mois
18 ans	2 mois + 8/10 <sup>ème</sup> de mois
19 ans	2 mois + 9/10 <sup>ème</sup> de mois
20 ans	3 mois
21 ans	3 mois + 1/10 <sup>ème</sup> de mois
22 ans	3 mois + 2/10 <sup>ème</sup> de mois
23 ans	3 mois + 3/10 <sup>ème</sup> de mois
24 ans	3 mois + 4/10 <sup>ème</sup> de mois
25 ans	3 mois + 5/10 <sup>ème</sup> de mois
26 ans	3 mois + 6/10 <sup>ème</sup> de mois

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
27 ans	3 mois + 7/10 <sup>ème</sup> de mois
28 ans	3 mois + 8/10 <sup>ème</sup> de mois
29 ans	3 mois + 9/10 <sup>ème</sup> de mois
30 ans	4 mois
31 ans	4 mois + 1/10 <sup>ème</sup> de mois
32 ans	4 mois + 2/10 <sup>ème</sup> de mois
33 ans	4 mois + 3/10 <sup>ème</sup> de mois
34 ans	4 mois + 4/10 <sup>ème</sup> de mois
35 ans	4 mois + 5/10 <sup>ème</sup> de mois
36 ans	4 mois + 6/10 <sup>ème</sup> de mois
37 ans	4 mois + 7/10 <sup>ème</sup> de mois
38 ans	4 mois + 8/10 <sup>ème</sup> de mois
39 ans	4 mois + 9/10 <sup>ème</sup> de mois
40 ans et +	6 mois

Lorsqu'il prend sa retraite, le salarié qui a quitté la profession âgée d'au moins 55 ans et qui n'a pas bénéficié des dispositions du dernier alinéa de l'article 33 de la convention collective nationale, recevra une indemnité spéciale de départ à la retraite égale à la différence entre, d'une part, le montant de l'indemnité de départ en retraite calculé comme au présent point et, d'autre part, le montant de l'éventuelle indemnité de licenciement payée par son dernier employeur en boulangerie. Cette indemnité spéciale de départ en retraite est versée au salarié par AG2R Prévoyance.

### 3.2

#### Départ à l'initiative de l'employeur, indemnité de mise à la retraite

Si le salarié a moins de 10 ans d'ancienneté dans la profession et en cas de départ à l'initiative de l'employeur, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est identique à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33 de la Convention Collective Nationale. Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé en appliquant les lois et décrets en vigueur.

(Avenant n° 92, 27 nov. 2008, étendu) Si le salarié a 10 ans ou plus d'ancienneté dans la profession, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est identique à celui de l'indemnité de départ en retraite prévue au point 3.1 «sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement en appliquant les lois et décrets en vigueur»

### 3.3

#### Salaire de référence

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

### 3.4

#### (Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu) - Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession

Principes de base : le salarié qui a terminé sa carrière dans la boulangerie-pâtisserie devra avoir travaillé pendant une durée de 2 ans dans la période de 5 ans précédant le départ en retraite. L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, AG2R Prévoyance n'intervenant qu'en qualité de gestionnaire.

L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ à la retraite est établie par le salarié qui doit indiquer ses périodes d'activité dans l'attestation fournie par AG2R Prévoyance.

Périodes validées pour la retraite et prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

— Services cotisés à AG2R Prévoyance et dans la profession ;

- 
- Services effectués dans des entreprises de la profession, disparues avant l'adhésion à AG2R Prévoyance ;
  - Périodes de guerre, mobilisation ;
  - Périodes de chômage indemnisés par Pôle emploi;

(pour les deux derniers points ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente ait été travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ;

- Périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail intervenant pour des salariés en cours d'activité dans la profession (Périodes supérieures à 2 mois : prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté).

#### 4

##### **(Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu) - Processus administratif**

Au plus tard 2 mois avant son départ en retraite, le salarié complète l'attestation d'ancienneté fournie par AG2R Prévoyance.

Le salarié transmet cette attestation accompagnée du ou des certificats de travail et/ou du dernier bulletin de salaire afférent à chacun de ses emplois, à son employeur pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

L'employeur détermine le montant de l'indemnité en fonction du salaire et de l'ancienneté dans la profession.

L'employeur adresse les documents transmis par le salarié et l'imprimé «Demande de prestations - indemnité de départ en retraite - personnel cadre et non cadre» à AG2R Prévoyance.

Cette dernière vérifie le montant de l'indemnité, paye l'employeur et avertit le salarié du montant de l'indemnité.

L'employeur doit impérativement verser l'indemnité de départ en retraite, ainsi avancée par AG2R Prévoyance, au moment du départ en retraite.

En tout état de cause, la demande de prise en charge de l'indemnité doit être effectuée au plus tard dans les 2 ans qui suivent la rupture du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'une information sur ses droits à retraite auprès d'Ag2r Agirc-Arrco, institution désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire Agirc Arrco des salariés de la profession.

Les Agences Conseil Retraite (ex-Cicas) accompagnent également les futurs retraités dans la constitution de leur demande de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

#### 5

##### **Taux de cotisation(Avenant n° 109 bis, 15 déc. 2014, étendu)**

Le taux de cotisation de la garantie «indemnité de départ à la retraite est fixé à 0,65 % du salaire brut limité au plafond de la Sécurité sociale et est à la charge exclusive de l'employeur.

#### 6

##### **Organisme désigné**

*Mod. par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012*

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 126, 21 déc. 2021, étendu) Les partenaires sociaux ont confié la gestion de cette garantie à AG2R Prévoyance - institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale - 14-16 boulevard Malesherbes - 75 008 Paris

Le compte de résultats de la garantie «indemnité de départ à la retraite» sera examiné chaque année. Le taux indiqué au point 5 pourra être éventuellement modifié compte tenu de la situation financière du régime.

Le choix de l'organisme assureur gestionnaire sera réexaminé dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

---

## **Article 35**

### **Retraite complémentaire**

*Mod. par Avenant n° 71, 28 janv. 2004, étendu par arr. 7 juin 2004, JO 17 juin*

*Mod. par Avenant n° 97, 20 juill. 2010, étendu par arr. 16 juin 2011, JO 24 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

Conformément à l'accord du 22 janvier 1958 et à ses avenants, toutes les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont affiliées obligatoirement à l'UGRR ISICA (régime ARRCO) et à l'URGC (régime AGIRC) pour leur personnel d'encadrement.

#### **Taux de cotisations contractuels et assiette des cotisations**

— Régime ARRCO : le taux de cotisation est de 8 % sur la tranche A des salaires (limité au plafond de la Sécurité Sociale).

— Régime AGIRC : le taux de cotisation est de 16,24 % sur les tranches B et C.

La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre une et quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

La tranche C désigne la partie du salaire comprise entre quatre et huit fois le plafond de la Sécurité sociale.

#### **Taux d'appel**

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés (ARRCO) et de l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC).

#### **Répartition du taux (NDLR : pour le personnel d'encadrement)**

— ARRCO

La répartition du taux est de 50 % employeur et 50 % salarié

— AGIRC

— Tranche B :

La répartition du taux est de 62.07 % part employeur et 37.93 % part salarié

— Tranche C :

La répartition du taux est de 40 % part employeur et 60 % part salarié

(Avenant n° 71, 28 janv. 2004)

#### **Répartition du taux d'appel (NDLR : pour les non cadres)**

En ce qui concerne le personnel de fabrication, le taux d'appel est réparti à raison de 2/3 pour la part patronale et de 1/3 pour la salariale.

En ce qui concerne les salariés de la boulangerie-pâtisserie, autres que le personnel de fabrication, le taux d'appel est réparti à raison de 1/2 pour la part patronale et de 1/2 pour la part salariale.

## **Article 36**

### **Incidence de la maladie sur le contrat de travail—Absence pour maladie ou accident**

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

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident prévendra 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 de maladie, l'emploi est garanti au salarié ayant deux années 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.

## **Article 37**

### **Incapacité de travail**

*Mod. par Avenant n° 109 bis, 15 décembre 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 16 juill.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE-CGC ;*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

---

## **Article 37-1** **Garantie Maintien de salaire**

### **Définition de la garantie Maintien de salaire (incapacité de travail)**

La garantie maintien de salaire résulte d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale.

### **Bénéficiaires - Condition d'ancienneté**

Il est institué une garantie maintien de salaire au bénéfice des salariés de la profession comptant une ancienneté minimale d'un an dans la profession.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise des salariés victimes d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

### **Montant de la cotisation**

Pour bénéficier du remboursement des indemnités versées à son salarié, l'employeur doit payer une cotisation qui est intégralement à sa charge et dont le taux est de 0,73 % du salarié brut limité au plafond mensuel de la Sécurité sociale.

### **Durée d'indemnisation**

1 - Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle : à partir du 1<sup>er</sup> jour d'indemnisation par la Sécurité sociale et pendant 180 jours ;

2 - Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de plus de 45 jours et maladie reconnue par la Sécurité sociale comme une affection de longue durée (A.L.D) au sens de l'article L. 324-1 du code la Sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

3 - Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de moins de 45 jours et maladie non reconnue par la Sécurité sociale comme une affection de longue durée (A.L.D) au sens de l'article L. 324-1 du code la Sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

Au cas où plusieurs absences pour maladie, ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus, sans toutefois que le nombre de journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu, soit 180 jours d'indemnisation.

### **Montant de l'indemnisation**

Quel que soit le motif de l'arrêt de travail, et pendant toute la période définie ci-dessus, l'indemnisation est égale à 90 % du salaire brut moyen des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications, et sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale.

La somme perçue par le salarié au titre du régime de prévoyance géré par AG2R Prévoyance constitue un salaire et en conséquence, il convient d'inclure cette somme dans le salaire sur lequel l'employeur calcule les indemnités de congés qu'il doit à son salarié.

Le montant des prestations ne doit pas dépasser 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

## **Article 37-2** **Garantie incapacité de travail**

Par ailleurs, à compter du 181<sup>ème</sup> jour et jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, le salarié bénéficie des indemnités journalières égales à 60 % du salaire journalier de référence<sup>(\*)</sup>, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale.

*(\*) Le salaire journalier de référence est égal à 1/30 du salaire mensuel de référence.*

Point de départ de l'indemnisation :

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

— En relais à la totalité des droits prévus par l'accord maintien de salaire,

— ou après l'application d'une franchise de fixe 180 jours pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire.

Lorsque les droits au titre du maintien de salaire susvisé ont été épuisés les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue du délai de franchise appliqué par la Sécurité sociale.

---

Les indemnités journalières sont suspendues ou cessent quand la Sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de Sécurité sociale réduit ses prestations, l'institution réduit ses indemnités journalières complémentaires à due concurrence.

En tout état de cause, les prestations complémentaires cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la liquidation de pension vieillesse de la Sécurité sociale ;
- à la date de décès du participant.

Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul aux prestations complémentaires correspond à la moyenne de la rémunération brute des douze mois d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumis à cotisations, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Le montant des prestations ne peut être supérieur à 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il avait continué à travailler.

### **Cotisation**

Le taux de cotisation de la garantie incapacité de travail est de 0,22 % du salaire soumis à cotisations sociales sociale plafonné à la tranche A.

La cotisation est exclusivement à la charge de l'employeur

### **Reprises des arrêts de travail «en cours»**

Dans le cadre de la garantie incapacité de travail décrite au présent article 37-2, sont repris à la date d'effet du présent avenant :

- pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur ;
- pour les entreprises ayant déjà souscrit un régime de prévoyance auprès d'un autre assureur : les revalorisations des prestations des salariés en incapacité de travail à la date d'adhésion au présent régime.

### **Article 37 bis Fonds de péréquation**

*Mod. par Avenant n° 68, 22 mai 2003, étendu par arr. 6 févr. 2004, JO 17 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2003 pour les adhérents et à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les non-adhérents*

*Avenant n° 80, 19 déc. 2005, étendu par arr. 13 oct. 2006, JO 24 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2006*

*Mod. par Avenant n° 89, 12 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2008*

*Mod. par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2011*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

*Mod. par Avenant n° 112, 21 oct. 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 19 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

**1**

Un fonds de péréquation a été créé pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les employeurs des obligations mises à leur charge et d'assurer leurs salariés, du service des prestations ou compléments de salaire qui leur sont dus.

**2**

Les partenaires sociaux ont décidé que le fonds de péréquation interviendrait désormais, pour assurer à l'employeur, le remboursement :

- des indemnités de congés payés, pendant la période de maternité,
- (Avenant n° 112, 21 oct. 2015, étendu) des frais d'examens médicaux prescrits par la médecine du travail «ou le remplacement d'un non salarié (chef d'entreprise ou son conjoint collaborateur)»,
- (Avenant n° 112, 21 oct. 2015, étendu) de l'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée, lorsqu'un tel contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail a été suspendu «ou le remplacement d'un non salarié (chef d'entreprise ou son conjoint collaborateur)»,
- des congés pour événements familiaux prévus à l'article 31 de la Convention Collective Nationale,
- de l'indemnité de licenciement due en cas d'inaptitude suite à une maladie ou un accident de la vie privée,
- de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité de préavis en cas d'inaptitude suite à maladie professionnelle ou accident du travail,
- de l'indemnité de licenciement économique due en cas de reprise de fonds lors d'une première installation,
- de l'indemnité complémentaire due au salarié âgé d'au moins 55 ans en application du dernier alinéa de l'article 33 de la Convention Collective Nationale ;

**3**

(Avenant n° 112, 21 oct. 2015, étendu) Au sein du fonds de péréquation, le Fonds d'Action Professionnelle et Sociale a pour objet :

- de permettre des actions ou réalisations collectives ou individuelles au bénéfice des membres des professions relevant de la convention Collective Nationale
- le financement à titre exceptionnel d'allocation équivalent à tout ou partie des avantages auxquels auraient eu droit certains salariés s'ils avaient satisfait à toutes les conditions requises à la convention collective et de dossiers présentant un caractère social et humain.

Ces dossiers après instruction par les services d'AG2R Prévoyance sont soumis pour décision au Comité Nationale Paritaire de la Boulangerie (CNPB) qui fonctionne au sein d'AG2R Prévoyance et qui a été institué par l'accord paritaire du 22 janvier 1958. Les décisions du CNPB sont souveraines.

**4**

(Avenant n° 112, 21 oct. 2015, étendu) Les partenaires sociaux ont décidé de confier la gestion du fonds de péréquation et FAPS à AG2R Prévoyance.

**5**

(Avenant n° 112, 21 oct. 2015, étendu)

Le taux de cotisation du Fonds de péréquation et du FAPS est fixé à 0,37 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations du fonds de péréquation et du FAPS sont à la charge de l'employeur.

**6**

Mod. par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

---

CSFV CFTC ;  
FNAA CGC ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT.

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation et du FAPS seront réexaminées dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire des deux fonds.

### **Article 37 ter** **Décès, Invalidité permanente et totale**

*Mod. par Avenant n° 118, 7 déc. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC AGRO.*

#### **Bénéficiaires**

En cas de décès du salarié «non cadre» tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, le bénéficiaire du capital est le personne qui avait été désignée par le salarié assuré de la garantie décès. À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de PACS ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales ;
- aux ascendants du salarié par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux héritiers du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le bénéficiaire est le salarié lui-même.

#### **Prestations**

En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, le montant du capital versé par l'organisme assureur au bénéficiaire est exprimé en pourcentage du salaire annuel, c'est-à-dire des rémunérations ayant donné lieu à cotisation au titre des quatre trimestres civils précédant immédiatement la date du décès ; ce pourcentage est fonction de la situation familiale du salarié décédé et est fixé comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge : 75 %
- marié, partenaire de PACS ou concubin notoire sans personne à charge : 100 %
- célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire de PACS ou concubin notoire ayant une personne à charge : 120 %
- célibataire, veuf, divorcé ou marié, partenaire de PACS ou concubin notoire, ayant plus d'une personne à charge, par personne à charge supplémentaire : 20 %

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 12 fois le SMIC mensuel en vigueur au moment du décès. Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des quatre trimestres visés au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article, le salaire annuel est reconstitué.

En cas d'invalidité permanente et totale, il est versé au salarié, sous forme de quatre trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus. Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

#### **Garantie double effet**

Si le conjoint décède, en même temps ou après le salarié et laisse un ou plusieurs enfants à charge, il est versé un capital dont le montant est égal à celui versé pour le premier décès.

**Allocation frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de pacs)**



---

### **ou d'un enfant à charge**

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

### **Cotisations**

Le taux de cotisation de la garantie décès/invalidité permanente et totale/allocation frais d'obsèques est fixé à 0,14 % du salaire brut plafonné à la tranche A.

La cotisation est répartie à raison de 60 % pour la part patronale et à 40 % pour la part salariale.

### **Article 37 quater Rente éducation**

*Mod. par Avenant n° 118, 7 déc. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 130, 15 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEB ;*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC AGRO ;*

*UNSA FCS.*

### **Prestation**

En cas de décès du salarié, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au sens fiscal :

— Une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'au 16<sup>ème</sup> anniversaire et à 9 % jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire ou 26<sup>ème</sup> anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage;

— Une rente viagère, s'il est reconnu invalide par la Sécurité Sociale ou par la COTOREP avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

De plus, pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 1 500 € par année.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 118 du décembre 2017 à l'avenant n° 106 du 28 mai 2014 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

### **Montant de la cotisation(Avenant n° 130, 15 nov. 2022, étendu)**

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0.065 % du salaire brut plafonné à la tranche A réparti à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié.

Compte tenu du taux actuellement en vigueur de 0.065 % du salaire brut plafonné à la tranche A, la commission Paritaire Nationale a décidé que la cotisation patronale serait au taux de 0.043 % et que la cotisation salariale serait au taux de 0.022 %.

### **Article 37 quinquiés Organismes assureurs désignés**

*Mod. par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012*

---

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

### **Désignation**

Dans un objectif de solidarité entre l'ensemble des salariés et des entreprises de la Branche, les Partenaires Sociaux ont organisé une mutualisation des risques au niveau professionnel. Cette mutualisation permet notamment de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et de garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération notamment, d'âge ou d'état de santé.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont désigné ISICA Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale - 26 rue de Montholon - 75305 Paris cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale.

Pour la garantie rente éducation, les partenaires sociaux ont désigné l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) union d'Institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 10 rue Cambacérès - 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation de ces risques seront réexaminées par la Commission Nationale Paritaire dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'un délai de cinq années à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale.

### **Changement d'organisme assureur**

Conformément à la législation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent avenant ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux, les rentes et indemnités en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

La revalorisation des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies aux articles 37, 37 ter et 37 quater de la Convention Collective.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail. En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

### **Article 37 sexies**

#### **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

*Mod. par Avenant n° 109 bis, 15 décembre 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 16 juill.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Bénéficiaires et garanties maintenues :

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles :

Article 37 ter - Décès et invalidité permanente et totale,

---

Article 37 quater - Rente éducation (OCIRP),

Article 37-2 - Incapacité de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

#### **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 rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail 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, sans pouvoir excéder 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 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.

#### **Financement de la portabilité**

Le financement de la portabilité fait partie intégrante des cotisations du régime fixés aux articles 37-2 pour la garantie incapacité de travail, 37 ter pour la garantie décès et 37 quater pour la garantie rente éducation.

#### **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 sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### **Article 37 septies**

##### **Autonomie des dispositions relatives aux garanties collective**

*Mod. par* Ajouté par : Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CGC ;

FGA CFTD ;

FNAF CGT.

Les dispositions relatives aux garanties collectives de prévoyance, en ce compris le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, constituent un tout indivisible et détachable du reste de la Convention Collective.

Par conséquent, en application de l'article 4 de la Convention Collective, ces dispositions peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle. Par ailleurs, la procédure de révision prévue à l'article 2 de la Convention Collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne l'ensemble relatif aux garanties conventionnelles de prévoyance :

- Les dispositions de la Convention collective relatives à la prévoyance, objet des articles 34-3°, 37, 37 Ter, 37

quater, 37 quinquies et 37 sexies, les dispositions de l'article 37 bis de ladite Convention collective relatives au fonds de péréquation, ainsi que les dispositions de l'avenant n° 83 à la Convention Collective pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du Code du travail.

— Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec A.R. à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction.

— Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, la Commission Nationale Paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation.

— Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou à défaut seront maintenues.

— Sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales.

— L'avenant de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'avenant auprès des services compétents.

La négociation de révision doit être engagée dans les 3 mois suivant le constat, sur la base du rapport annuel présenté par les organismes assureurs désignés, d'un déséquilibre entre masse des cotisations et des prestations.

### **Article 38** **Apprentissage**

*Mod. par Avenant n° 82, 12 avr. 2006, non étendu*

#### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*cnbf.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 87, 12 sept. 2006, étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.*

Les parties signataires reconnaissent l'importance essentielle de l'apprentissage qui est le mode de formation le plus susceptible de garantir la valeur professionnelle des futurs boulangers, pâtisseries et vendeuses.

(Avenant n° 87, 12 sept. 2006, étendu) Conformément aux dispositions des articles L. 222-4 et R. 226-2 du Code du travail, les apprentis âgés de seize ans et plus peuvent travailler les jours de fêtes reconnus par la loi. Ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Si un de ces jours fériés est travaillé, le salaire perçu pour cette journée de travail sera doublé en application de l'article 27 de la Convention Collective.

### **Article 39** **Formation professionnelle tout au long de la vie**

*Mod. par Avenant n° 76, 14 févr. 2005, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son dépôt soit le 1<sup>er</sup> avr. 2005, conclu pour une durée de trois ans.*

*Mod. par Avenant n° 90, 12 déc. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai, applicable aux contrats conclus après le 31 déc. 2007*

*Mod. par Accord 5 juill. 2011, étendu par arr. 2 févr. 2012 JO 9 févr.<sup>(1)</sup>, applicable à compter du 1*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

<sup>er</sup> janv. 2012, sous réserve de l'agrément d'OPCALIM

#### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

*Mod. par Avenant n° 105, 12 avr. 2013, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNBF.

*Syndicat(s) de salariés :*

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

*Mod. par Avenant n° 107, 1<sup>er</sup> déc. 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNBF.

*Syndicat(s) de salariés :*

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

*Mod. par Avenant n° 131, 31 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNBPF ;

FEB.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

UNSA.

## 1

### Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises de boulangerie-pâtisserie que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

— enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;

— permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

La formation professionnelle est également une condition du renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises, ainsi que du développement des compétences des salariés et de leur évolution professionnelle.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

— assurer des compétences et aptitudes techniques du personnel, nécessaires au bon exercice des métiers actuels de la boulangerie pâtisserie et à leur évolution ;

— promouvoir la connaissance du personnel sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;

— assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;

— permettre le renforcement de la qualification des salariés les moins qualifiés, par des actions spécifiques ;

- 
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
  - favoriser les formations permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur et notamment celles sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle, et développer et promouvoir les formations qualifiantes ;
  - développer la validation des acquis de l'expérience en vue de reconnaître les compétences des salariés, favoriser les évolutions professionnelles ou obtenir un diplôme, un titre ou une certification ;
  - favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
  - développer les aptitudes des personnels ayant des responsabilités d'encadrement ;
  - développer la formation des personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou de tutorat ;
  - contribuer au maintien dans l'emploi et/ou l'évolution professionnelle des salariés expérimentés.

## 2

### **Axes prioritaires de la formation dans la branche**

Les parties signataires déterminent des axes prioritaires de formation au niveau de la branche s'inscrivant dans le cadre des objectifs généraux susmentionnés.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au niveau de la branche les axes de formation suivants :

- techniques professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier ;
- hygiène/sécurité/qualité ;
- contexte réglementaire du secteur.

Sont également considérées comme prioritaires les actions de formation conduisant à l'obtention :

- d'une qualification professionnelle reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche (CPNE créée par l'avenant n° 74 ;
- d'un certificat de qualification professionnelle ;
- d'un diplôme, titre d'Etat.

Ces axes doivent permettre d'orienter la concertation pluriannuelle prévue par le présent accord.

## 3

### **Publics prioritaires pour l'accès à la formation dans la branche**

Les parties signataires décident qu'il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une longue maladie ;
- les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi.

## 4

### **Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation**

Les parties signataires incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation.

Les actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles peuvent être :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- des actions de formation qui participent au développement des compétences.

## 5

### **Le droit individuel à la formation (DIF)**

Ce dispositif vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa

---

qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Le Droit Individuel à la Formation peut permettre de réaliser des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois du secteur de la boulangerie-pâtisserie et leurs évolutions prévisibles. Il permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La mobilisation des 20 premières heures pourra intervenir, au titre du DIF, à partir du 7 mai 2005 pour les salariés (CDI à temps complet) ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à cette date.

La durée de ce droit peut être cumulée dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, la durée de ce droit individuel à la formation est calculée de la manière suivante :

- 10 heures par an et par salarié s'il effectue moins de 800 heures de travail effectif par an ;
- 20 heures par an et par salarié s'il effectue au moins 800 heures de travail effectif par an.

Ce droit peut être cumulé dans la limite de 120 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation dans les conditions prévues à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que le Droit Individuel à la Formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, ce dernier doit informer, par écrit, son employeur qu'il souhaite bénéficier d'une formation dans le cadre du DIF. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande du salarié. Dans le cas où, passé ce délai, aucune réponse n'a été formulée par l'employeur, le choix de l'action de formation est considéré comme accepté.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées à hauteur de 85 % pendant le temps de travail.

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au dispositif du DIF.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'OPCA.

Le DIF acquis par le salarié dans une entreprise de boulangerie-pâtisserie peut être transféré par le salarié dans toute autre entreprise du même champ conventionnel. Ce transfert sera matérialisé lors de l'embauche par la remise au nouvel employeur par le salarié de l'attestation de ses droits acquis au DIF établie par son précédent employeur.

## 6

### (Avenant n° 105, 12 avr. 2013, étendu) Professionnalisation

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi,
- le maintien dans l'emploi, des salariés en contrat à durée indéterminée.

## 6-1

### La période de professionnalisation

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre du plan de formation.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées à hauteur de 85 % pendant le temps de travail.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du plan de formation sont réalisées pendant le temps de travail.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNE;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont définis par la CPNE de branche au vu notamment des axes prioritaires de la formation définis au point n° 2 du présent accord. Ces objectifs

---

de professionnalisation sont mis à jour annuellement par la CPNE de la branche, notamment à partir des données issues de l'Observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Ces périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités de la branche définies au point n° 2 du présent accord ;
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après :
  - un congé maternité
  - un congé parental
  - un accident du travail ou une maladie professionnelle de longue durée.
- aux travailleurs handicapés.

La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA dans la limite d'un montant horaire de 9,15 €. L'OPCA pourra également rembourser les frais d'examen.

Ce montant pourra être modifié en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

## 6-2

### Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

À ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Pour l'ensemble des publics visés ci-dessus, le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou une qualification professionnelle établie par la CPNE.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée est un contrat de travail conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour les formations définies au point n° 2 du présent accord, ou pour les formations définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les contrats conclus pour une durée inférieure ou égale à 12 mois pourront être prolongés par accord écrit des parties sans que la durée totale de ces contrats n'excède 24 mois.

(Avenant n° 131, 21 avr. 2023, étendu) Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO désigné par les partenaires sociaux de la branche au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

Les décisions ultérieures sur les règles de prise en charge du contrat de professionnalisation sont déléguées à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle,
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Une évaluation du salarié permettant de définir les actions d'accompagnement et de formations adaptées au profil du bénéficiaire du contrat pourra être réalisée dans les deux mois suivant la conclusion d'un contrat de profession-



---

nalisation et faire l'objet d'un avenant.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur éventuel.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant. Ces formations seront définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

(Avenant n° 107, 1<sup>er</sup> déc. 2014, étendu)

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

**1.** Pour les salariés non titulaires d'un C.A.P., d'un Brevet Professionnel, d'un Baccalauréat Professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- 55 % du SMIC pour les jeunes de 16 à 20 ans révolus ;
- 70 % du SMIC pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans révolus ;
- La rémunération la plus favorable entre 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans ;

**2.** Pour les salariés titulaires d'un C.A.P., d'un Brevet Professionnel, d'un Baccalauréat Professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- La rémunération la plus favorable entre 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

## 7

### (Avenant n° 105, 12 avr. 2013, étendu) - Développement de la fonction tutorale

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et ne peut suivre les activités de plus de trois salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

Lorsque le tuteur est l'employeur, il ne peut suivre l'activité de plus de deux salariés.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission en fonction du nombre de salariés qu'il suit.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale soit une priorité de l'OPCA. À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent que l'OPCA assure une prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Une Commission paritaire se tiendra au cours de l'année 2005 afin de déterminer les fonctions et le statut de ce tuteur.

---

8

**(Avenant n° 105, 12 avr. 2013, étendu) - Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation du secteur de la boulangerie-pâtisserie**

Les partenaires sociaux ont convenu de dissoudre l'Observatoire des Métiers, de l'Emploi et de la Formation des Entreprises de Boulangerie-Pâtisserie, créé par avenant n° 76 du 14 février 2005, et d'adhérer à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

9

**(Avenant n° 105, 12 avr. 2013, étendu) - Concertation au niveau de la branche**

Le présent accord réaffirme les bases d'une concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle et des compétences, ainsi qu'en matière de formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'Observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, elles se réunissent au moins tous les trois ans, pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

10

**(Avenant n° 105, 12 avr. 2013, étendu) - Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie**

Les parties signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminantes pour leur intégration professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, elles décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise en ce qui concerne leur formation professionnelle.

11

**(Avenant n° 105, 12 avr. 2013, étendu) - Dispositions financières**

*(Abrogé par Accord du 11 octobre 2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018 pour une durée de 2 ans)*

1) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant au moins 10 salariés versent :

— 0,2 % au FONGECIF ;

— 0,5 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA pour les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF ;

— la part, non directement utilisée, de la contribution de 0,9 % des salaires de l'année de référence due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA. Cette part ne peut être inférieure à 70 % du 0,9 %.

Les fonds collectés par l'OPCA assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

**m** les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;

**m** les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;

**m** les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

**m** la participation du secteur de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'Observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

2) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant moins de 10 salariés versent à l'OPCA :

— 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF,

— la contribution due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue (soit 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005). Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 30 € H.T. soit 35,88 € T.T.C. pour 2004. Ce montant à partir de 2005 ne peut être inférieur à 50 € H.T. soit 59,80 € T.T.C.

Les fonds collectés par l'OPCA assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

**m** les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;

**m** les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;

---

**m** les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

**m** la participation du secteur de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'Observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

#### **Article 40** **Hygiène et sécurité**

*(Complété par avenant n° 55 du 21 octobre 1997 étendu par arrêté du 3 février 1998, JO 12 février 1998)*

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre 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 41** **Certificat de travail**

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en main propre, un certificat 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 occupé, ainsi que les dates s'y rapportant.

#### **Article 42** **Prime de fin d'année**

*(Voir aussi Annexes départementales)*

*Mod. par Avenant n° 56, 9 juin 1998, étendu par arr. du 12 oct. 1998, JO 21 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 1998*

*Mod. par Avenant n° 133, 14 déc. 2023, étendu par arr. 14 mars 2024, JO 30 mars, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
CNBPF ;  
FEB.  
*Syndicat(s) de salariés :*  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC ;  
UNSA.

Après un 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ce pourcentage est fixé à :

— 2,40 p. 100 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1993 ;

— 2,88 p. 100 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994 ;

— 3,36 p. 100 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995 ;

— 3,84 p. 100 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996.

(Avenant n° 133, 14 déc. 2023, étendu) 4,25 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

4,50 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

4,75 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;

5 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

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 sont partis effectuer leurs obligations légales de service militaire en cours d'année, 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 au 1<sup>er</sup> janvier au moment de leur départ de l'entreprise.

L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature déjà accordés en fin d'année (par exemple : treizième mois partiel, étrennes...) dans certaines entreprises ou certains départements.

### **Article 43** **Dépôt 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 Paris par la partie patronale.

---

## ANNEXES

### Annexe salaires

*(Applicable à tout le territoire national)*

*(Voir aussi les Annexes régionales et départementales)*

#### Avenant n° 91 du 8 juillet 2008

[Étendu par arr. 20 oct.2008, JO 28 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2008]

##### Article 1

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, les dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale intitulées : «Salaire horaire minimum professionnel», sont partiellement modifiées.

Les dispositions suivantes :

Pour chacune des catégories professionnelles, le salaire horaire minimum professionnel est fixé en appliquant la formule suivante :

$$S = P_n \times C + K$$

Dans laquelle :

— S est le salaire horaire minimum professionnel.

— P<sub>n</sub> est la valeur monétaire du point retenue pour calculer le salaire horaire minimum professionnel.

Cette valeur monétaire P<sub>n</sub> est calculée ainsi qu'il suit :

$$P_n = \text{SHMP} (240) - \text{SHMP} (155) / 240 - 155$$

SHMP (155) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 155.

SHMP (240) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 240.

— C est le coefficient hiérarchique de la catégorie professionnelle concernée.

— K est la valeur monétaire d'une constante calculée ainsi qu'il suit :

$$K = \text{SHMP} (240) - (P_n \times 240)$$

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

1) Sont supprimées et remplacées par :

Pour les coefficients 155 au 180, le salaire horaire minimum professionnel est fixé en appliquant la formule suivante :

S

1

$$= P_n$$

1

$$\times C + K$$

1

Dans laquelle :

— S<sub>1</sub> est le salaire horaire minimum professionnel,

— P<sub>n1</sub> est la valeur monétaire du point retenue pour calculer le salaire horaire minimum professionnel.

Cette valeur monétaire P<sub>n1</sub> est calculée ainsi qu'il suit :

P<sub>n</sub>

1

$$= \text{SHMP} (180) - \text{SHMP} (155) / 180 - 155$$

SHMP (155) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 155.

SHMP (180) est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 180.

— C est le coefficient hiérarchique de la catégorie professionnelle concernée.

---

—  $K_1$  est la valeur monétaire d'une constante calculée ainsi qu'il suit :

$K$

1

$$= \text{SHMP} (180) - (\text{Pn}$$

1

$$\times 180)$$

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

2) Pour les coefficients 185 au 240, le salaire horaire minimum professionnel est fixé en appliquant la formule suivante :

$S$

2

$$= \text{Pn}$$

2

$$\times C + K$$

2

Dans laquelle :

—  $S_2$  est le salaire horaire minimum professionnel,

—  $\text{Pn}_2$  est la valeur monétaire du point retenue pour calculer le salaire horaire minimum professionnel.

Cette valeur monétaire  $\text{Pn}_2$  est calculée ainsi qu'il suit :

$\text{Pn}$

2

$$= \text{SHMP} (240) - \text{SHMP} (185) / 240 - 185$$

$\text{SHMP} (185)$  est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 185.

$\text{SHMP} (240)$  est le salaire horaire minimum professionnel décidé paritairement par les parties signataires pour le coefficient 240.

—  $C$  est le coefficient hiérarchique de la catégorie professionnelle concernée.

—  $K_2$  est la valeur monétaire d'une constante calculée ainsi qu'il suit :

$K$

2

$$= \text{SHMP} (240) - (\text{Pn}$$

2

$$\times 240)$$

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

## Article 2

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 2 du présent avenant est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008 :

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,017200 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,074000 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,016909 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,141840 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point  $\times$  coefficient hiérarchique + constante monétaire).

## Article 3

Il résulte des dispositions de l'article 2 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008 :

---

**a) Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	8,74 €
Coefficient 160	8,83 €
Coefficient 170	9,00 €
Coefficient 175	9,08 €
Coefficient 185	9,27 €
Coefficient 190	9,35 €
Coefficient 195	9,44 €
Coefficient 240	10,20 €

**b) Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	8,74 €
Coefficient 160	8,83 €
Coefficient 165	8,91 €
Coefficient 170	9,00 €
Coefficient 175	9,08 €
Coefficient 180	9,17 €
Coefficient 185	9,27 €
Coefficient 190	9,35 €

**c) Pour le personnel de services**

Coefficient 155	8,74 €
Coefficient 160	8,83 €
Coefficient 170	9,00 €

**Avenant n° 94 du 21 juillet 2009**

[Étendu par arr. 9 déc. 2009, JO 17 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2009]

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 94 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

**Article 1**

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 :

**1) Pour les coefficients 155 au 180 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,017200 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,194000 €

**2) Pour les coefficients 185 au 240 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,017091 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,228160 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique + constante monétaire)

---

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 :

**a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 8,86 €  
Coefficient 160 : 8,95 €  
Coefficient 170 : 9,12 €  
Coefficient 175 : 9,20 €  
Coefficient 185 : 9,39 €  
Coefficient 190 : 9,48 €  
Coefficient 195 : 9,56 €  
Coefficient 240 : 10,33 €

**b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 8,86 €  
Coefficient 160 : 8,95 €  
Coefficient 165 : 9,03 €  
Coefficient 170 : 9,12 €  
Coefficient 175 : 9,20 €  
Coefficient 180 : 9,29 €  
Coefficient 185 : 9,39 €  
Coefficient 190 : 9,48 €

**c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 8,86 €  
Coefficient 160 : 8,95 €  
Coefficient 170 : 9,12 €

## Article 3

Les parties signataires conviennent de demander à la Direction des relations du travail l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 96 du 9 juin 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 10 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010]

## Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> juin 2010 :

**1) Pour les coefficients 155 au 180 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,017600 €  
La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,242000 €

**2) Pour les coefficients 185 au 240 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,017273 €  
La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,314480 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> juin 2010 :

**a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 8,97 €  
Coefficient 160 : 9,06 €



---

Coefficient 170 : 9,23 €  
Coefficient 175 : 9,32 €  
Coefficient 185 : 9,51 €  
Coefficient 190 : 9,60 €  
Coefficient 195 : 9,68 €  
Coefficient 240 : 10,46 €

**b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 8,97 €  
Coefficient 160 : 9,06 €  
Coefficient 165 : 9,15 €  
Coefficient 170 : 9,23 €  
Coefficient 175 : 9,32 €  
Coefficient 180 : 9,41 €  
Coefficient 185 : 9,51 €  
Coefficient 190 : 9,60 €

**c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 8,97 €  
Coefficient 160 : 9,06 €  
Coefficient 170 : 9,23 €

**Article 3**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 98 du 12 janvier 2011**

[Étendu par arr. 3 mai 2011, JO 10 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011]

**Préambule**

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la Branche ont engagé des négociations en 2010.

Afin que ces négociations reposent sur des données objectives, les partenaires sociaux de la Branche ont confié à l'Observatoire des Métiers de l'Emploi et de la Formation des Entreprises de Boulangerie Pâtisserie le suivi des travaux d'actualisation du rapport de branche afin qu'un diagnostic basé notamment sur la situation de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes soit réalisé au sein de la profession.

**Article 1**

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

**1**

**Pour les coefficients 155 au 180**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,017600 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,392000 €

**2**

**Pour les coefficients 185 au 240**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,017636 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,437360 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

---

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

a

### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155 : 9,12 €  
Coefficient 160 : 9,21 €  
Coefficient 170 : 9,38 €  
Coefficient 175 : 9,47 €  
Coefficient 185 : 9,70 €  
Coefficient 190 : 9,79 €  
Coefficient 195 : 9,87 €  
Coefficient 240 : 10,67 €

b

### Pour le personnel de vente

Coefficient 155 : 9,12 €  
Coefficient 160 : 9,21 €  
Coefficient 165 : 9,30 €  
Coefficient 170 : 9,38 €  
Coefficient 175 : 9,47 €  
Coefficient 180 : 9,56 €  
Coefficient 185 : 9,70 €  
Coefficient 190 : 9,79 €

c

### Pour le personnel de services

Coefficient 155 : 9,12 €  
Coefficient 160 : 9,21 €  
Coefficient 170 : 9,38 €

## Article 3

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 101 du 11 janvier 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 12 juill.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

### Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la Branche

---

ont engagé des négociations en 2010.

Afin que ces négociations reposent sur des données objectives, les partenaires sociaux de la Branche ont confié à l'Observatoire des Métiers de l'Emploi et de la Formation des Entreprises de Boulangerie Pâtisserie le suivi des travaux d'actualisation du rapport de branche afin qu'un diagnostic basé notamment sur la situation de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes soit réalisé au sein de la profession.

Ce diagnostic ayant été réalisé, les partenaires sociaux, après en avoir pris connaissance, ont engagé des négociations les 6 novembre 2011 et 6 janvier 2012 et un projet d'avenant à la Convention Collective Nationale est en cours de discussion.

### **Article 1**

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

**1) Pour les coefficients 155 au 180 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,018 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,54 €

**2) Pour les coefficients 185 au 240 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,018 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,62 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### **Article 2**

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

**a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 9,33 €

Coefficient 160 : 9,42 €

Coefficient 170 : 9,60 €

Coefficient 175 : 9,69 €

Coefficient 185 : 9,95 €

Coefficient 190 : 10,04 €

Coefficient 195 : 10,13 €

Coefficient 240 : 10,94 €

**b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 9,33 €

Coefficient 160 : 9,42 €

Coefficient 165 : 9,51 €

Coefficient 170 : 9,60 €

Coefficient 175 : 9,69 €

Coefficient 180 : 9,78 €

Coefficient 185 : 9,95 €

Coefficient 190 : 10,04 €

**c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 9,33 €

Coefficient 160 : 9,42 €

Coefficient 170 : 9,60 €

### **Article 3**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent avenant.

---

## Avenant n° 104 du 14 janvier 2013

[Étendu par arr. 17 avr. 2013, JO 24 avr.]

### Signataires :

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

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

### Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 104 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

#### **1) Pour les coefficients 155 au 180 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0184 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,668 €

#### **2) Pour les coefficients 185 au 240 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,018364 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,782640 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

#### **a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 9,52 €

Coefficient 160 : 9,61 €

Coefficient 170 : 9,80 €

Coefficient 175 : 9,89 €

Coefficient 185 : 10,18 €

Coefficient 190 : 10,27 €

Coefficient 195 : 10,36 €

Coefficient 240 : 11,19 €

#### **b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 9,52 €

Coefficient 160 : 9,61 €

Coefficient 165 : 9,70 €

Coefficient 170 : 9,80 €

Coefficient 175 : 9,89 €

Coefficient 180 : 9,98 €

Coefficient 185 : 10,18 €

Coefficient 190 : 10,27 €

#### **c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 9,52 €

Coefficient 160 : 9,61 €

Coefficient 170 : 9,80 €

### Article 3

(Voir Annexe - Statut du personnel d'encadrement, art. 3)

### Article 4

(Voir Dispositions générales de la Convention collective, art. 21)

### Article 5 Dépôt et extension

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 remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, l'extension du présent avenant.

## ***Recommandation patronale de la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française du 29 janvier 2014***

[Non étendue, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2014]

### ***Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1<sup>er</sup> février 2014***

Du coeff. 155 à 180 :

$$S_1 = P_{n1} \times C + K_1$$

$$P_{n1} = 0,0184 \text{ €}$$

$$K_1 = 6,728 \text{ €}$$

Du coeff. 185 à 240

$$S_2 = P_{n2} \times C + K_2$$

$$P_{n2} = 0,018545 \text{ €}$$

$$K_2 = 6,8092 \text{ €}$$

Coeff	SHMP	Personnel de fabrication	Personnel de vente	Personnel de services
155	9,58 €	— Personnel de fabrication sans CAP — Personnel de fabrication titulaire du BEP	— Personnel de vente sans CAP	— Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons
160	9,67 €	— Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou d'un CQP Tourier	— Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après un an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante	— Personnel avec qualification ou chauffeur livreur
165	9,76 €		— Responsable d'un point de vente — Personnel de vente au coefficient 160, titulaire du CQP «vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie»	
170	9,86 €	— Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après un an au coefficient 160 ou d'un CQP Tourier après un an au coefficient 160 — Personnel de fabrication titulaire du BEP après deux ans au coefficient 155 — Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.	— Responsable d'un point de vente, titulaire du CQP «vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie»	— Personnel administratif

<i>Coeff</i>	<i>SHMP</i>	<i>Personnel de fabrication</i>	<i>Personnel de vente</i>	<i>Personnel de services</i>
175	9,95 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe</li> <li>— Personnel de fabrication titulaire d'un CAP et d'un CQP Tourier</li> <li>— Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire</li> <li>— Personnel de fabrication titulaire d'un Bac Professionnel, 2 ans maximum dans cette catégorie.</li> </ul>	— Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à deux salariés	
180	10,04 €		— Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à deux salariés, titulaire du CQP «vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie»	
185	10,24 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie.</li> <li>— Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.</li> <li>— Ouvrier titulaire du Bac Professionnel après deux années au coefficient 175.</li> </ul>	— Responsable d'un point de vente occupant au moins trois salariés.	
195	10,33 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après deux années au coefficient 185.</li> <li>— Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie.</li> <li>— Ouvrier titulaire du BP après deux années au coefficient 185.</li> </ul>	— Responsable d'un point de vente occupant au moins trois salariés, titulaire du CQP «vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie»	
195	10,43 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM</li> <li>— Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS</li> <li>— Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après deux années au coefficient 185.</li> <li>— Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.</li> </ul>		
240	11,26 €	— Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers.		
Cadre 1		— Rémunération annuelle brute de 31 561 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail		
Cadre 2		— Rémunération annuelle brute de 45 282 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail		

## ***Recommandation patronale salaire horaire minimum professionnel (article 10 C.C.N.) / Rémunération du personnel d'encadrement au 1<sup>er</sup> février 2014***

### ***I. Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> février 2014***

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

---

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0184 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,728 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,018545 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,8092 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point  $\times$  coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Il résulte que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> février 2014 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 9,58 €

Coefficient 160 : 9,67 €

Coefficient 170 : 9,86 €

Coefficient 175 : 9,95 €

Coefficient 185 : 10,24 €

Coefficient 190 : 10,33 €

Coefficient 195 : 10,43 €

Coefficient 240 : 11,26 €

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 9,58 €

Coefficient 160 : 9,67 €

Coefficient 165 : 9,76 €

Coefficient 170 : 9,86 €

Coefficient 175 : 9,95 €

Coefficient 180 : 10,04 €

Coefficient 185 : 10,24 €

Coefficient 190 : 10,33 €

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 9,58 €

Coefficient 160 : 9,67 €

Coefficient 170 : 9,86 €

## **II. La rémunération du personnel d'encadrement définie à l'article 3 de l'avenant n° 97 à la C.C.N. est fixée ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> février 2014**

Les salariés cadres 1 en application de la grille de classification définie à l'article 9 de la convention collective nationale bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 31 561 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Les salariés cadres 2 en application de la grille de classification définie à l'article 9 de la convention collective nationale bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 45 282 euros, étant rappelé que cette catégorie de salariés cadres ayant le statut de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3121-48 du code du travail ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, si bien que leur rémunération présente un caractère forfaitaire déconnecté de toute référence à un horaire de travail.

## **Avenant n° 110 du 19 janvier 2015**

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

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

---

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 110 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

### **Article 1**

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

#### **1**

##### **Pour les coefficients 155 au 180**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0188 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,796 €.

#### **2**

##### **Pour les coefficients 185 au 240**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,018727 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,92552 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### **Article 2**

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

#### **a**

##### **Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155 : 9,71 €

Coefficient 160 : 9,80 €

Coefficient 170 : 9,99 €

Coefficient 175 : 10,09 €

Coefficient 185 : 10,39 €

Coefficient 190 : 10,48 €

Coefficient 195 : 10,58 €

Coefficient 240 : 11,42 €

#### **b**

##### **Pour le personnel de vente**

Coefficient 155 : 9,71 €

Coefficient 160 : 9,80 €

Coefficient 165 : 9,90 €

Coefficient 170 : 9,99 €

Coefficient 175 : 10,09 €

Coefficient 180 : 10,18 €

Coefficient 185 : 10,39 €

Coefficient 190 : 10,48 €

#### **c**

##### **Pour le personnel de services**

Coefficient 155 : 9,71 €

Coefficient 160 : 9,80 €

Coefficient 170 : 9,99 €



---

### Article 3

(Voir Annexe - Statut du personnel d'encadrement, art.3)

### Article 4 Dépôt et extension

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 remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 113 du 7 janvier 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 19 mai]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 113 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

#### 1

#### Pour les coefficients 155 au 180

La valeur monétaire du point Pn1 est fixée à 0,0188 euros

La valeur monétaire de la constante K1 est fixée à : 6,896 euros

#### 2

#### Pour les coefficients 185 au 240

La valeur monétaire du point Pn2 est fixée à 0,018909 euros

La valeur monétaire de la constante K2 est fixée à : 6,991840 euros

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

#### a

#### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155 : 9,81 euros

Coefficient 160 : 9,90 euros

Coefficient 170 : 10,09 euros

Coefficient 175 : 10,19 euros

Coefficient 185 : 10,49 euros

Coefficient 190 : 10,58 euros

Coefficient 195 : 10,68 euros

Coefficient 240 : 11,53 euros

---

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155 : 9,81 euros  
Coefficient 160 : 9,90 euros  
Coefficient 165 : 10,00 euros  
Coefficient 170 : 10,09 euros  
Coefficient 175 : 10,19 euros  
Coefficient 180 : 10,28 euros  
Coefficient 185 : 10,49 euros  
Coefficient 190 : 10,58 euros

**c**  
**Pour le personnel de services**

Coefficient 155 : 9,81 euros  
Coefficient 160 : 9,90 euros  
Coefficient 170 : 10,09 euros

**Article 3**

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 32 322 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 46 375 euros ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

**Article 4**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 116 du 16 janvier 2017**

[Étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 116 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

**Préambule**

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

**Article 1**

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi

---

qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0192 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 6,964 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,019091 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,098160 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

## **Article 2**

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 9,94 €

Coefficient 160 : 10,04 €

Coefficient 170 : 10,23 €

Coefficient 175 : 10,32 €

Coefficient 185 : 10,63 €

Coefficient 190 : 10,73 €

Coefficient 195 : 10,82 €

Coefficient 240 : 11,68 €

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 9,94 €

Coefficient 160 : 10,04 €

Coefficient 165 : 10,13 €

Coefficient 170 : 10,23 €

Coefficient 175 : 10,32 €

Coefficient 180 : 10,42 €

Coefficient 185 : 10,63 €

Coefficient 190 : 10,73 €

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 9,94 €

Coefficient 160 : 10,04 €

Coefficient 170 : 10,23 €

## **Article 3**

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'une rémunération annuelle brute de 32 742 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'une rémunération annuelle brute de 46 978 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

## **Article 4**

Durée et champ d'application :

Le présent avenant n° 116 a une durée indéterminée et son champ d'application couvre le territoire métropolitain.

## **Article 5**

Date d'effet et dépôt et extension :

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du Travail.

---

# Avenant n° 119 du 25 janvier 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 29 déc.]

## Signataires :

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

CNBF.

### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 119 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

## Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

#### 1

##### **Pour les coefficients 155 au 180**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0196 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,042 €

#### 2

##### **Pour les coefficients 185 au 240**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,019273 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,21448 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

#### a

##### **Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155 : 10,08 €

Coefficient 160 : 10,18 €

Coefficient 170 : 10,37 €

Coefficient 175 : 10,47 €

Coefficient 185 : 10,78 €

Coefficient 190 : 10,88 €

Coefficient 195 : 10,97 €

Coefficient 240 : 11,84 €

---

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155 : 10,08 €  
Coefficient 160 : 10,18 €  
Coefficient 165 : 10,28 €  
Coefficient 170 : 10,37 €  
Coefficient 175 : 10,47 €  
Coefficient 180 : 10,57 €  
Coefficient 185 : 10,78 €  
Coefficient 190 : 10,88 €

**c**  
**Pour le personnel de services**

Coefficient 155 : 10,08 €  
Coefficient 160 : 10,18 €  
Coefficient 170 : 10,37 €

**Article 3**

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 33 200 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 47 636 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

**Article 4**  
**Durée et champ d'application**

Le présent avenant n° 119 a une durée indéterminée.

**Article 5**  
**Date d'effet et dépôt et extension**

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du Travail.

**Avenant n° 122 du 16 janvier 2019**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> mars 2021, JO 9 mars]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

*Mod. par Avenant n° 122 bis, 28 janv. 2020, étendu par arr. 1<sup>er</sup> mars 2021, JO 9 mars<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNBF.

*Syndicat(s) de salariés :*

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

---

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 122 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

## Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

**1) Pour les coefficients 155 au 180 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,02 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,17 €

**2) Pour les coefficients 185 au 240 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,019636 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,35736 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

**a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 10,27 €

Coefficient 160 : 10,37 €

Coefficient 170 : 10,57 €

Coefficient 175 : 10,67 €

Coefficient 185 : 10,99 €

Coefficient 190 : 11,09 €

Coefficient 195 : 11,19 €

Coefficient 240 : 12,07 €

**b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 10,27 €

Coefficient 160 : 10,37 €

Coefficient 165 : 10,47 €

Coefficient 170 : 10,57 €

Coefficient 175 : 10,67 €

Coefficient 180 : 10,77 €

Coefficient 185 : 10,99 €

Coefficient 190 : 11,09 €

**c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 10,27 €

Coefficient 160 : 10,37 €

Coefficient 170 : 10,57 €

### Article 3

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 33 831

---

€ pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 48 541 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### **Article 4** **Durée et champ d'application**

*Mod. par Avenant n° 122 bis, 28 janv. 2020, étendu par arr. 1<sup>er</sup> mars 2021, JO 9 mars<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*CSFV CFTC;*

*FGTA FO;*

*CFE CGC.*

Le présent avenant n° 122 a une durée indéterminée. Il est applicable par toutes les entreprises quel que soit leur effectif, qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale.

(Avenant n° 122 bis, 28 janv. 2020, étendu) Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champs d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif comme le précise l'article 4 du présent avenant.

#### **Article 5** **Date d'effet et dépôt et extension**

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **Avenant n° 123 du 24 mars 2020**

[Étendu par arr. 12 août 2020, JO 22 août]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 123 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

### **Préambule**

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1<sup>er</sup> mars 2020, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif comme le précise l'article 4 du présent avenant.

---

## Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020 :

**1) Pour les coefficients 155 au 180 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0204 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,258 €

**2) Pour les coefficients 185 au 240 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,019818 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,49368 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020 :

**a**

**Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155 : 10,42 €

Coefficient 160 : 10,52 €

Coefficient 170 : 10,73 €

Coefficient 175 : 10,83 €

Coefficient 185 : 11,16 €

Coefficient 190 : 11,26 €

Coefficient 195 : 11,36 €

Coefficient 240 : 12,25 €

**b**

**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155 : 10,42 €

Coefficient 160 : 10,52 €

Coefficient 165 : 10,62 €

Coefficient 170 : 10,73 €

Coefficient 175 : 10,83 €

Coefficient 180 : 10,93 €

Coefficient 185 : 11,16 €

Coefficient 190 : 11,26 €

**c**

**Pour le personnel de services**

Coefficient 155 : 10,42 €

Coefficient 160 : 10,52 €

Coefficient 170 : 10,73 €

## Article 3

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 34 338 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 49 269 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

## Article 4

**Durée et champ d'application**

Le présent avenant n° 123 a une durée indéterminée.



---

**Article 5**  
**Date d'effet et dépôt et extension**

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du Travail.

**Avenant n° 124 du 12 janvier 2021**

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 124 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

**Préambule**

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif.

**Article 1**

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

**1**

**Pour les coefficients 155 au 180**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0208 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,296 €

**2**

**Pour les coefficients 185 au 240**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,02 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,57 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

**Article 2**

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

**a**

**Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155 : 10,52 €

Coefficient 160 : 10,62 €

Coefficient 170 : 10,83 €

---

Coefficient 175 : 10,94 €  
Coefficient 185 : 11,27 €  
Coefficient 190 : 11,37 €  
Coefficient 195 : 11,47 €  
Coefficient 240 : 12,37 €

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155 : 10,52 €  
Coefficient 160 : 10,62 €  
Coefficient 165 : 10,73 €  
Coefficient 170 : 10,83 €  
Coefficient 175 : 10,94 €  
Coefficient 180 : 11,04 €  
Coefficient 185 : 11,27 €  
Coefficient 190 : 11,37 €

**c**  
**Pour le personnel de services**

Coefficient 155 : 10,52 €  
Coefficient 160 : 10,62 €  
Coefficient 170 : 10,83 €

**Article 3**

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, d'une rémunération annuelle brute de 34 681 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail. Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, d'une rémunération annuelle brute de 49 761 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

**Article 4**  
**Date d'effet et durée**

Le présent avenant n° 124 prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et a une durée indéterminée.

**Article 5**  
**Dépôt et extension**

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du Travail.

**Avenant n° 125 du 15 octobre 2021**

[Étendu par arr. 18 janv. 2022, JO 27 janv., applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2021]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 125 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

---

## Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1<sup>er</sup> novembre 2021, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant na97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 :

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0212 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,394 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,020182 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,706320 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 10,68 €

Coefficient 160 : 10,79 €

Coefficient 170 : 11,00 €

Coefficient 175 : 11,10 €

Coefficient 185 : 11,44 €

Coefficient 190 : 11,54 €

Coefficient 195 : 11,64 €

Coefficient 240 : 12,55 €

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 10,68 €

Coefficient 160 : 10,79 €

Coefficient 165 : 10,89 €

Coefficient 170 : 11,00 €

Coefficient 175 : 11,10 €

Coefficient 180 : 11,21 €

Coefficient 185 : 11,44 €

Coefficient 190 : 11,54 €

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 10,68 €

Coefficient 160 : 10,79 €

Coefficient 170 : 11,00 €

### Article 3

Les dispositions de l'article 3 -Rémunération- de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

---

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021, d'une rémunération annuelle brute de 35 201 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021, d'une rémunération annuelle brute de 50 507 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### Article 4

Date d'effet et durée :

Le présent avenant n° 125 prend effet au 1<sup>er</sup> novembre 2021 et a une durée indéterminée.

#### Article 5

Dépôt et extension :

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du Travail.

### Avenant n° 128 du 31 janvier 2022

[Étendu par arr. 20 juin 2022, JO 8 juill., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 128 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

#### Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif.

#### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0216 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,492 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,020545 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,809200 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

#### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

**a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 10,84 €  
Coefficient 160 : 10,95 €  
Coefficient 170 : 11,16 €  
Coefficient 175 : 11,27 €  
Coefficient 185 : 11,61 €  
Coefficient 190 : 11,71 €  
Coefficient 195 : 11,82 €  
Coefficient 240 : 12,74 €

**b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 10,84 €  
Coefficient 160 : 10,95 €  
Coefficient 165 : 11,06 €  
Coefficient 170 : 11,16 €  
Coefficient 175 : 11,27 €  
Coefficient 180 : 11,38 €  
Coefficient 185 : 11,61 €  
Coefficient 190 : 11,71 €

**c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 10,84 €  
Coefficient 160 : 10,95 €  
Coefficient 170 : 11,16 €

**Article 3**

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 35 659 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 51 164 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

**Article 4**

**Date d'effet et durée**

Le présent avenant n° 128 deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Article 5**

**Dépôt et extension**

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail.

**Avenant n° 129 du 18 octobre 2022**

[Étendu par arr. 5 janv. 2023, JO 19 janv., applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2022]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF ;  
FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;  
UNSA-FCS ;  
FGTA-FO.

---

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 129 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

## Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,0228 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,846 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,021636 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,187360 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 11,38 €

Coefficient 160 : 11,49 €

Coefficient 170 : 11,72 €

Coefficient 175 : 11,84 €

Coefficient 185 : 12,19 €

Coefficient 190 : 12,30 €

Coefficient 195 : 12,41 €

Coefficient 240 : 13,38 €

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 11,38 €

Coefficient 160 : 11,49 €

Coefficient 165 : 11,61 €

Coefficient 170 : 11,72 €

Coefficient 175 : 11,84 €

Coefficient 180 : 11,95 €

Coefficient 185 : 12,19 €

Coefficient 190 : 12,30 €

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 11,38 €

Coefficient 160 : 11,49 €

Coefficient 170 : 11,72 €

---

### Article 3

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 36 550 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 52 443 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

### Article 4 Date d'effet

Le présent avenant n° 129 deviendra applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022.

### Article 5 Dépôt et extension

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail.

## Avenant n° 132 du 1<sup>er</sup> juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 22 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

UNSA FCS.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 132 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

### Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,023600 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,0620 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,022182 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,456320 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

---

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 11,72 €

Coefficient 160 : 11,84 €

Coefficient 170 : 12,07 €

Coefficient 175 : 12,19 €

Coefficient 185 : 12,56 €

Coefficient 190 : 12,67 €

Coefficient 195 : 12,78 €

Coefficient 240 : 13,78 €

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 11,72 €

Coefficient 160 : 11,84 €

Coefficient 165 : 11,96 €

Coefficient 170 : 12,07 €

Coefficient 175 : 12,19 €

Coefficient 180 : 12,31 €

Coefficient 185 : 12,56 €

Coefficient 190 : 12,67 €

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 11,72 €

Coefficient 160 : 11,84 €

Coefficient 170 : 12,07 €

## Article 3

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 37 646 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 54 016 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

## Article 4

Date d'effet

Le présent avenant n° 132 deviendra applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

## Article 5

Dépôt et extension :

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail.

## Avenant n° 135 du 12 juin 2024

[Étendu par arr. 4 sept. 2024, JO 10 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT;

FGTA FO ;



---

CFE CGC Agro ;

UNSA FCS.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 135 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

## Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

**1) Pour les coefficients 155 au 180 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,024400 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,238000 €

**2) Pour les coefficients 185 au 240 :**

La valeur monétaire du point est fixée à 0,022727 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,685520 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

**a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 12,02 €

Coefficient 160 : 12,14 €

Coefficient 170 : 12,39 €

Coefficient 175 : 12,51 €

Coefficient 185 : 12,89 €

Coefficient 190 : 13,00 €

Coefficient 195 : 13,12 €

Coefficient 240 : 14,14 €

**b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 12,02 €

Coefficient 160 : 12,14 €

Coefficient 165 : 12,26 €

Coefficient 170 : 12,39 €

Coefficient 175 : 12,51 €

Coefficient 180 : 12,63 €

Coefficient 185 : 12,89 €

Coefficient 190 : 13,00 €

**c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 12,02 €

Coefficient 160 : 12,14 €

---

Coefficient 170 : 12,39 €

### Article 3

Les dispositions de l'article 3 - Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 38 625 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 55 420 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

### Article 4 Date d'effet

Le présent avenant n° 135 est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

### Article 5 Dépôt et extension

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail.

## Avenant n° 136 du 27 novembre 2024

[Étendu par arr. 26 févr. 2025, JO 14 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 136 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

### Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du Code du travail, la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la Convention Collective Nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement, en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la Convention Collective Nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1) Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,024800 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,416000 €

2) Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,02309091 €

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,878160 €

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

---

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1 du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

**a) Pour le personnel de fabrication :**

Coefficient 155 : 12,26 €  
Coefficient 160 : 12,38 €  
Coefficient 170 : 12,63 €  
Coefficient 175 : 12,76 €  
Coefficient 185 : 13,15 €  
Coefficient 190 : 13,27 €  
Coefficient 195 : 13,38 €  
Coefficient 240 : 14,42 €

**b) Pour le personnel de vente :**

Coefficient 155 : 12,26 €  
Coefficient 160 : 12,38 €  
Coefficient 165 : 12,51 €  
Coefficient 170 : 12,63 €  
Coefficient 175 : 12,76 €  
Coefficient 180 : 12,88 €  
Coefficient 185 : 13,15 €  
Coefficient 190 : 13,27 €

**c) Pour le personnel de services :**

Coefficient 155 : 12,26 €  
Coefficient 160 : 12,38 €  
Coefficient 170 : 12,63 €

## Article 3

Les dispositions de l'article 3- Rémunération - de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 39 398 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 56 528 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

## Article 4

Date d'effet :

Le présent avenant n° 136 est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## Article 5

Dépôt et extension :

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail.

## Annexe - Statut du personnel d'encadrement

*Mod. par Avenant n° 97, 20 juill. 2010, étendu par arr. 16 juin 2011, JO 24 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

*Mod. par Avenant n° 106, 28 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE CGC ;*

*FGTA FO ;*

---

*CFTC CSFV ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 118, 7 déc. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 130, 15 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
FEB ;  
CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
CFE CGC AGRO ;  
UNSA FCS.*

Il est précisé que pour tous les autres thèmes non traités par la présente annexe, les salariés relevant du statut de cadre en application de l'article 9, de la présente convention collective, sont soumis aux dispositions de droit commun ainsi qu'aux dispositions de la Convention collective.

## **Article 1**

### **Période d'essai**

Le contrat de travail écrit du personnel d'encadrement peut comporter une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois éventuellement renouvelable une fois pour une durée de 4 mois maximum.

Pour être mise en œuvre la possibilité de renouveler la période d'essai doit figurer expressément dans le contrat de travail et faire l'objet d'un accord écrit entre les parties, sous forme d'avenant au contrat notamment, et ce avant la fin de la période d'essai initiale.

La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties au cours de la période d'essai s'effectue dans le respect des lois et règlements en vigueur.

## **Article 2**

### **Durée du travail**

#### **Forfait annuel en jours**

Eu égard à l'activité et à l'organisation de l'entreprise, existe une catégorie de cadres autonomes qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette catégorie de cadres autonomes n'est donc pas tenue de respecter un encadrement ou une organisation précise de ses horaires de travail.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre 1 au sens de la convention collective.

Il convient de rappeler que les cadres 2 au sens de la présente convention collective sont des cadres dirigeants,

---

répondant à la définition donnée par l'article L. 3111-2 du code du travail. Les dispositions légales relatives à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

## **1**

### **Nombre de jours travaillés**

Le temps de travail des cadres 1 fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Ainsi, ces salariés cadres ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée hebdomadaire de temps de travail, aux durées quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail conformément à l'article L. 3121-48 du code du travail.

Pour les salariés cadres définis ci-dessus, le nombre de jours travaillés ne doit pas dépasser 218 jours par an. Le forfait ainsi défini inclut la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

Dans le cadre d'une activité réduite du salarié, il peut être convenu, par convention individuelle conclu entre les parties, des forfaits portant sur un nombre inférieur au forfait plein de 218 jours prévu ci-dessus.

De même, pour tout salarié cadre embauché en cours d'année, une proratisation est faite du nombre de jours travaillés en fonction du nombre de mois entiers effectivement travaillés par l'intéressé au cours de cette année.

Le décompte des jours travaillés se fait dans le cadre de l'année civile.

Les salariés cadres concernés par cette modalité d'aménagement du temps de travail, doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant une amplitude maximum quotidienne de 13 heures. Ces salariés cadres bénéficient donc d'un temps de repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures entre la fin d'une journée de travail et le commencement d'une autre journée de travail.

Le nombre de jours de repos annuel (JRA) institué par le présent accord est déterminé comme suit :

Nombre de jours dans l'année – nombre de jours de congés légaux et conventionnels – nombre de jours de repos hebdomadaire – 218 jours travaillés = nombre de JRA

Ce nombre de jours de repos est communiqué à chaque salarié cadre avant le 15 janvier de chaque année.

## **2**

### **Dépassement du forfait annuel en jours**

Les salariés cadres qui le souhaitent peuvent, en accord avec leur employeur, renoncer à tout ou partie des jours de repos ci-dessus visés en contrepartie d'une majoration de leur salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit. Ainsi, un avenant à la convention de forfait en jours est conclu entre les parties afin de préciser le nombre de jours de repos auquel le salarié cadre renonce et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 282 jours et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires ne peut être inférieure à 10 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 219<sup>ème</sup> jour et le 250<sup>ème</sup> jour et à 15 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 251<sup>ème</sup> jour et le 282<sup>ème</sup> jour.

Il est précisé que les majorations de salaire ci-dessus visées sont applicables par référence au salaire journalier des salariés cadres. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le salaire annuel par le nombre de jours travaillés augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

## **3**

### **Modalités d'application de la convention de forfait**

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une convention de forfait annuel en jours doit impérativement faire l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce contrat conclu entre les parties.

Aux termes de ce contrat de travail ou de cet avenant, doit être fixé le nombre de jours travaillés par le salarié cadre au cours d'une année, la rémunération forfaitaire prévue en contrepartie des missions réalisées, éventuellement le nombre de jours de repos auxquels l'intéressé renonce et la majoration de salaire applicable aux jours supplémentaires ainsi travaillés.

## **4**

### **Décompte des journées et demi-journées de repos sur l'année**

Le temps de travail des salariés cadres est décompté en jours ou demi-journées. Constitue une demi-journée toute séquence de travail débutant le matin et s'achevant pendant l'heure de déjeuner (entre 12 heures et 14 heures) ou toute séquence de travail débutant après l'heure du déjeuner.

Dans le but d'éviter les dépassements du nombre de jours travaillés, ou la prise de jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité est mis en œuvre associant le salarié concerné et la direction.

Les dates de prise des jours (ou demi-journées) de repos sont proposées par le salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date envisagée avec la possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée (trimestre, semestre...).

Ce mécanisme permet ainsi d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles. L'organisation des prises de jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation de l'activité.

## 5

### Contrôle de la bonne application de l'accord

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés par le présent article, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des congés payés) sera suivi au moyen d'un système déclaratif. Chaque salarié cadre établit chaque mois un état récapitulatif du nombre de jours ou demi-journées travaillés dans le mois considéré et des jours de repos (congés payés légaux ou conventionnels, repos hebdomadaire, JRA) pris au cours de cette même période.

Un entretien annuel individuel est organisé chaque année entre l'employeur et le salarié cadre ayant conclu une convention de forfait annuel en jours afin que les parties puissent faire un point sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et la rémunération de l'intéressé.

### Article 3 Rémunération

*Mod. par Avenant n° 104, 14 janv. 2013, étendu par arr. 17 avr. 2013, JO 24 avr.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 110, 19 janv. 2015, étendu par arr. 16 juill. 2015, JO 23 juill.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 113, 7 janv. 2016, étendu par arr. 3 mai 2016, JO 19 mai<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT-FO ;*

*CFDT ;*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 116, 16 janv. 2017, étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 119, 25 janv. 2018, étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 29 déc.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 122, 16 janv. 2019, étendu par arr. 1<sup>er</sup> mars 2021, JO 9 mars<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 123, 24 mars 2020, étendu par arr. 12 août 2020, JO 22 août<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT-FO ;*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFTC ;*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 124 12 janv. 2021, étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin , applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC ;*

*FO.*

*Avenant n° 125 15 oct. 2021, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC.*

La rémunération du personnel d'encadrement est, dans le cadre d'une convention de forfait, indépendante du nombre d'heures réellement effectuées. Aussi, le personnel d'encadrement perçoit une rémunération annuelle forfaitaire dont le montant ne pourra pas être inférieur à celui fixé par accord collectif national, départemental ou interdépartemental.

Cette rémunération, qui est versée en contrepartie des tâches réalisées par le salarié cadre dans la limite du nombre de jours travaillés fixées par l'article 2 de la présente annexe, est versée par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

(Avenant n° 104, 14 janv. 2013, étendu) Ainsi, par référence à la grille de classification définie à l'article 9 de la présente convention collective, les salariés cadres 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 31 000 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'une rémunération annuelle brute de 31 373 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail. Bien entendu, cette rémunération annuelle brute minimale s'entend exclusion faite de toute majoration de salaire dont peut bénéficier le salarié cadre (rémunération et majoration de salaire afférente aux jours supplémentaires travaillés dans une année...).

Il est expressément convenu qu'à l'occasion de la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours, un avenant au contrat de travail des salariés pouvant prétendre au statut de cadre 1 tel que défini à l'article 9 de la présente convention, sera alors conclu afin notamment de préciser les modalités concrètes du passage de la rémunération actuelle à une rémunération calculée en fonction du nombre de jours travaillés dans une année (le salaire brut de base afférent au forfait annuel de 218 jours de travail et la rémunération majorée afférente au nombre de jours de repos auxquels les intéressés auront renoncé).

(Avenant n° 104, 14 janv. 2013, étendu) Les salariés cadres 2 en application de la grille de classification définie à l'article 9 de la présente convention collective bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 44 000 euros, étant rappelé que cette catégorie de salariés cadres ayant le statut de cadre dirigeant au sens de l'article L. 3121-48 du code du travail ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'une rémunération annuelle brute de 45 012 euros ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail si bien que leur rémunération présente un caractère forfaitaire déconnecté de toute référence à un horaire de travail.

(Avenant n° 110, 19 janv. 2015, étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'une rémunération annuelle brute de 32 002 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 110, 19 janv. 2015, étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'une rémunération annuelle brute de 45 916 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

(Avenant n° 113, 7 janv. 2016, étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 32 322 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 113, 7 janv. 2016, étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'une rémunération annuelle brute de 46 375 euros ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

(Avenant n° 116, 16 janv. 2017, étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'une rémunération annuelle brute de 32 742 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 116, 16 janv. 2017, étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'une rémunération annuelle brute de 46 978 euros ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

(Avenant n° 118, 25 janv. 2018 étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 33 200 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 118, 25 janv. 2018 étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 47 636 euros ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

(Avenant n° 122, 16 janv. 2019, étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 33 831 euros pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 122, 16 janv. 2019, étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 48 541 euros ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

(Avenant n° 123, 24 mars 2020, étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 34 338 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 123, 24 mars 2020, étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 49 269 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

(Avenant n° 124, 12 janv. 2021, étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 34 681 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 124, 12 janv. 2021, étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 49 761 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

(Avenant n° 125, 15 oct. 2021, non étendu) Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 35 201 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

(Avenant n° 125, 15 oct. 2021, non étendu) Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 50 507 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### **Article 4 Prévoyance**

*Mod. par Avenant n° 106, 28 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*



---

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

*Mod. par Avenant n° 1, 21 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 118, 7 déc. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 130, 15 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FEB ;*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC AGRO ;*

*UNSA FCS.*

À titre liminaire, il est expressément précisé que les garanties définies au présent article se substituent, pour les salariés cadres, aux garanties instituées aux articles 37 ter et quater de la présente Convention collective.

En exécution des obligations issues de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 étendue et élargie, il est mis en œuvre au profit des salariés cadres de la profession des garanties de prévoyance «risques lourds» complémentaires aux garanties «frais de santé» et «risques lourds» dont bénéficie l'ensemble des salariés de la Profession.

Ces garanties sont financées exclusivement par les entreprises de la Branche.

L'affiliation à ce régime de prévoyance contribue à compenser les sujétions particulières qui sont imposées aux salariés cadres de la Profession, notamment en matière de temps de travail.

Ce régime répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la Branche, qui d'une part permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises - généralement de petite taille - lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, et d'autre part, garantit l'égal accès de tous les salariés aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé. Cette solidarité professionnelle est organisée dans le cadre d'un système de mutualisation des risques au sens de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

## **1**

### **Bénéficiaires du régime**

(Avenant n° 106, 28 mai 2014, étendu) Est considéré comme salarié cadre, le personnel d'encadrement tel que défini par la classification figurant à l'article 9 de la présente convention collective.

Ce personnel bénéficie du régime de prévoyance défini au présent article.

Le présent régime présente un caractère collectif, général et impersonnel.

Le bénéfice du régime est maintenu aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris ceux dont le

---

contrat de travail est suspendu lors de l'entrée en vigueur de la présente annexe, lorsque la suspension du contrat de travail intervient pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit, soit à maintien (total ou partiel) de salaire, soit à indemnités journalières complémentaires (financées en tout ou partie par l'employeur).

## **2**

### **Les garanties**

#### **2.1**

##### **Salaire de référence**

Le salaire mensuel de référence servant de base aux prestations correspond à la moyenne de la rémunération brute des douze mois d'activité précédant l'arrêt de travail ou le décès, complétée par les primes et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumis à cotisations.

Le salaire journalier de référence est égal à 1/30<sup>ème</sup> du salaire mensuel de référence.

En cas de décès consécutif à un arrêt de travail, le salaire de référence précédant l'arrêt de travail est revalorisé selon l'évolution moyenne des salaires de la Branche.

#### **2.2**

##### **Incapacité de travail**

Il est institué une garantie incapacité de travail au bénéfice des salariés cadres de la profession.

##### **Incapacité temporaire de travail :**

La garantie Incapacité temporaire de travail intervient en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité Sociale, sous réserve que le salarié en ait justifié dans les 48 heures de son absence.

Le salarié relevant du statut de cadre bénéficie de la garantie incapacité de travail instituée à l'article 37 de la Convention collective «incapacité de travail» dans les conditions définies audit article.

Par ailleurs, à compter du 181<sup>ème</sup> jour et au plus tard jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, le salarié cadre perçoit des indemnités journalières égales à 70 % du salaire journalier de référence sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité Sociale.

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit une rémunération, cette dernière est déduite du montant des indemnités journalières dans les mêmes conditions que les indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale.

Le montant des prestations ne doit pas dépasser 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

##### **Incapacité permanente de travail :**

En cas de reconnaissance par la Sécurité Sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité permanente suite à un accident du travail, le salarié cadre perçoit une rente tant qu'il est invalide et au plus tard jusqu'à la liquidation de sa retraite.

En cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie reconnue au sens de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale ou d'un taux d'incapacité permanente supérieur à 66 %, le salarié cadre bénéficie d'une rente mensuelle égale à 70 % du salaire mensuel de référence plafonné à la tranche A, sous déduction de la pension d'invalidité versée par la Sécurité Sociale, et ce pendant toute la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en retraite du salarié.

En cas d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie reconnue au sens de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale ou de reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %, le salarié cadre bénéficie d'une rente égale à 60 % de la rente versée en cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie et ce pendant toute la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en retraite du salarié.

Le montant de la rente est calculé sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale et des éventuelles rémunérations perçues par le salarié.

##### **Cotisation**

Le taux de cotisation de la garantie incapacité de travail temporaire et permanente est de 0,74 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

Pour les salariés soumis au régime local d'Alsace Moselle, le taux de cotisation est de 0,97 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

La cotisation est exclusivement à la charge de l'employeur.

---

## 2.3

**(Avenant n° 118, 7 déc. 2017, étendu) Décès, invalidité permanente et totale et allocation frais d'obsèques**

### **Bénéficiaires**

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé par l'organisme assureur au bénéficiaire désigné par le salarié un capital exprimé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de PACS ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales
- aux ascendants du salarié par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales,
- aux autres héritiers du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au salarié cadre lui-même.

### **Prestations**

En cas de décès d'un salarié relevant du statut de cadre avant son départ à la retraite, l'organisme assureur verse au bénéficiaire défini ci-dessus un capital égal à 300 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

### **Garantie double effet**

Si le conjoint ou le partenaire de PACS ou le concubin notoire décède en même temps ou après le salarié, il est versé aux enfants du salarié encore à charge un capital d'un montant égal à celui versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants du salarié encore à charge.

### **Invalidité absolue et définitive**

En cas d'invalidité absolue et définitive telle que définie au Règlement de prévoyance de l'organisme assureur, il est versé au salarié cadre, sous forme de quatre trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus.

Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié cadre reconnu par la Sécurité Sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité troisième catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital décès au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

### **Décès accidentel**

En cas de décès accidentel, le capital décès ci-dessus visé est doublé.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du participant ou du bénéficiaire des garanties.

### **Allocation frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de pacs) ou d'un enfant à charge**

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale.

### **Cotisations**

Le taux de cotisation de la garantie décès, hors rente éducation, est de 0,72 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A, à la charge de l'employeur.

La cotisation se décompose comme suit :

- Décès toutes causes/double effet/IAD/allocation frais d'obsèques : 0,52 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A
- Décès accidentel : 0,20 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

---

**2.4**  
**(Avenant n° 118, 7 déc. 2017, étendu) Rente éducation**

**Prestation**

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au sens fiscal :

— une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'au 16<sup>ème</sup> anniversaire et à 9 % jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire ou 26<sup>ème</sup> anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage;

— une rente viagère, s'il est reconnu invalide par la Sécurité Sociale ou par la COTOREP, avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

Pour les enfants orphelins de père et mère, la rente est doublée.

Le montant de la rente servi par enfant à charge ne pourra être inférieur à 1 500 € par année.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet du présent avenant sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

**Montant de la cotisation(Avenant n° 130, 15 nov. 2022, étendu)**

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,065 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A à la charge de l'employeur.

**2.5**

**Revalorisation des prestations**

Les prestations incapacité temporaire et incapacité permanente de travail en cours de versement sont revalorisées tous les ans selon décision du conseil d'administration de l'OAD.

La prestation Rente Education est revalorisée selon un coefficient et une périodicité fixée par l'OCIRP.

**3**

**Exclusions**

Constituent des risques particuliers les situations suivantes :

• Aviation : l'Institution garantit les risques du décès :

— au cours de voyages aériens accomplis par les intéressés, à titre de simple passager : sur les lignes commerciales régulières,

— à bord d'un appareil civil muni d'un certificat de navigabilité,

— à bord d'un appareil militaire muni d'une autorisation réglementaire, à condition que les appareils soient conduits par des personnes pourvues d'un brevet de pilote valable pour l'appareil envisagé,

— au cours de vols effectués :

— en service commandé, comme militaire de réserve, pendant les heures de vol réglementaires,

— à bord d'un appareil muni d'un certificat de navigabilité comme pilote non professionnel, pourvu d'un brevet valable pour l'appareil envisagé.

Ces garanties ne joueront pas si l'intéressé participe à des compétitions démonstratives, acrobatiques, raids, vols d'essais et vols sur prototypes, ou effectue des descentes en parachute que n'exigerait pas la situation critique de l'appareil.

• 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.

Toutefois, en ce qui concerne les majorations prévues en cas de décès accidentel, les risques consécutifs à un fait de guerre ne seront jamais garantis.

**4**

**Organismes assureurs désignés**

Dans un souci d'unité et de solidarité professionnelle, les partenaires sociaux ont désigné, pour assurer la présente mutualisation, les organismes qui gèrent les garanties «risques lourds» des salariés :

— ISICA Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale - 26, rue de Montholon - 75305 Paris cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale.

— l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale, 10, rue Cambacérès- 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie «rente éducation». ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler

---

les prestations.

Il est expressément demandé à ISICA Prévoyance d'organiser une mutualisation des résultats du régime défini à la présente annexe et du régime visé aux articles 37, 37 ter et 37 quater de la convention collective.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par la présente annexe seront réexaminées par la Commission Nationale Paritaire dans un délai de trois années à compter de la date d'effet de la présente annexe, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par la présente annexe ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de la présente annexe, les rentes et indemnités en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

À compter de l'application de la présente annexe, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité Sociale et de rente d'invalidité, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité Sociale et de rente d'invalidité.

## **5**

### **Mise en œuvre du régime**

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente annexe au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés cadres de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe.

Ces dispositions s'appliquent pour toutes les entreprises, y compris pour les entreprises ayant un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur avec des garanties identiques ou supérieures à celles définies par la présente annexe.

Toutefois, sous réserve de justifier de leur situation, ces dernières entreprises auront un délai expirant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n+1 suivant la publication de l'arrêté d'extension pour adhérer à l'organisme assureur désigné pour l'ensemble de leurs salariés cadres.

## **6**

### **Reprise des encours**

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés cadres des entreprises ayant régularisé leur adhésion sont garantis à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe pour les prestations suivantes :

— l'incapacité permanente et la couverture des risques décès pour les salariés cadres en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'entrée en vigueur de l'annexe, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,

— les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'incapacité permanente et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,

— l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre au titre de l'incapacité permanente ou des risques décès d'un salarié cadre par un assureur antérieur,

— le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où une entreprise viendrait rejoindre le régime conventionnel après le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation conventionnelle. Dans ce cas, l'OAD calculera la prime additionnelle due par l'entreprise nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

## Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

### Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié cadre bénéficie du maintien des garanties prévues au présent article.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés cadres en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la CCN ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

### 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 rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### Plafonnement des garanties

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

### Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

(Avenant n° 1, 21 oct. 2015, étendu) Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail 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, sans pouvoir excéder douze mois.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf 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 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.

### Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises définies au 2.2 pour la garantie incapacité de travail, au 2.3 pour la garantie décès et au 2.4 pour la garantie rente éducation.

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de douze mois suivant l'entrée en vigueur de la présente annexe.

### 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 sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

### Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent article est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

---

## **Article 5**

### **Retraite complémentaire**

Cet article modifie et complète l'article 35 de la convention collective nationale comme suit : Voir l'article 35 des dispositions générales de la convention.

## **Article 6**

### **Rupture du contrat de travail (hors période d'essai)**

Afin de tenir compte des spécificités objectives des emplois cadres, les délais mentionnés ci-dessous sont justifiés compte tenu :

- des responsabilités du personnel d'encadrement,
- des difficultés de recrutement du personnel d'encadrement,
- de la possibilité pour le personnel d'encadrement de retrouver un emploi dans les délais impartis.

En cas de démission du salarié cadre, la durée du préavis est fixée à deux mois.

En cas de licenciement du salarié cadre, la durée du préavis est fixée comme suit :

- si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté : un mois et demi,
- si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté : 3 mois.

## **Annexe régionale**

### **Ile-de-France**

### **Accord n° 39 du 16 janvier 2003**

[Étendu par arrêté du 18 août 2003, JO 27 août 2003]

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 16 janvier 2003 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 suite à la conclusion le 23 décembre 2002 de l'avenant n° 66 à la C.C.N., les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

#### **Article 1**

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 :

Pour chacun des coefficients hiérarchiques déterminés par accord national du 23 décembre 2002, la valeur monétaire du point est fixée à 0,04441624 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 0,7611824.

#### **Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, est de :

##### **a)**

##### **Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	7,65 €
Coefficient 160	7,87 €
Coefficient 170	8,31 €
Coefficient 175	8,53 €
Coefficient 185	8,98 €
Coefficient 190	9,20 €
Coefficient 195	9,42 €
Coefficient 240	11,42 €

##### **b)**

##### **Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	7,65 €
Coefficient 160	7,87 €
Coefficient 165	8,09 €
Coefficient 175	8,53 €
Coefficient 185	8,98 €

c)

#### Pour le personnel de service

Coefficient 155	7,65 €
Coefficient 160	7,87 €
Coefficient 170	8,31 €

#### Article 3

En cas d'augmentation de la Garantie Mensuelle de Rémunération applicable au secteur de la Boulangerie-Pâtisserie Artisanale, les parties conviennent de se réunir courant septembre 2003.

#### Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

#### Article 5

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

### ***Accord n° 40 du 6 septembre 2004***

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004]*

#### **Signataires :**

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

*Chambre professionnelle des artisans boulangers-pâtisseries de Paris, 92, 93, 94 ;*

*Syndicat patronal de la boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne ;*

*Fédération de la boulangerie-pâtisserie 78, 91 et 95.*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*URSSAF - CGT ;*

*FGTA - FO.*

*Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 6 septembre 2004 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :*

#### **Article 1**

*Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2004 :*

*Pour chacun des coefficients hiérarchiques déterminés par accord national du 23 décembre 2002, la valeur monétaire du point fixée à 0,04092588 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,5977888.*

#### **Article 2**

*En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2004, est de :*



**a)**  
***Pour le personnel de fabrication***

<i>Coefficient 155</i>	<i>7,94 euros</i>
<i>Coefficient 160</i>	<i>8,15 euros</i>
<i>Coefficient 170</i>	<i>8,56 euros</i>
<i>Coefficient 175</i>	<i>8,76 euros</i>
<i>Coefficient 185</i>	<i>9,17 euros</i>
<i>Coefficient 190</i>	<i>9,37 euros</i>
<i>Coefficient 195</i>	<i>9,58 euros</i>
<i>Coefficient 240</i>	<i>11,42 euros</i>

**b)**  
***Pour les personnel de vente***

<i>Coefficient 155</i>	<i>7,94 euros</i>
<i>Coefficient 160</i>	<i>8,15 euros</i>
<i>Coefficient 165</i>	<i>8,35 euros</i>
<i>Coefficient 175</i>	<i>8,76 euros</i>
<i>Coefficient 185</i>	<i>9,17 euros</i>

**c)**  
***Pour le personnel de service***

<i>Coefficient 155</i>	<i>7,94 euros</i>
<i>Coefficient 160</i>	<i>8,15 euros</i>
<i>Coefficient 170</i>	<i>8,56 euros</i>

**Article 3**

*Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004.*

**Article 4**

*Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.*

**Accord n° 41 du 15 septembre 2005**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> févr. 2006, JO 10 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005]

**Article 1**

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005 :

Pour chacun des coefficients hiérarchiques déterminés par accord nationale du 23 décembre 2002, la valeur monétaire du point est fixée à 0,04255141 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,4874516.

**Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005, est de

---

**a**  
**Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	8,08 €
Coefficient 160	8,30 €
Coefficient 170	8,72 €
Coefficient 175	8,93 €
Coefficient 185	9,36 €
Coefficient 190	9,57 €
Coefficient 195	9,78 €
Coefficient 240	11,70 €

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	8,08 €
Coefficient 160	8,30 €
Coefficient 165	8,51 €
Coefficient 170	8,72 €
Coefficient 175	8,93 €
Coefficient 180	9,15 €
Coefficient 185	9,36 €
Coefficient 190	9,57 €

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	8,08 €
Coefficient 160	8,30 €
Coefficient 170	8,72 €

**Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005.

**Article 4**

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

**Avenant n° 42 du 10 juillet 2007**

[Étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 15 déc.]

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 10 juillet 2007 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> août 2007, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

**Article 1**

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> août 2007 :

Pour les coefficients allant de 155 à 165, la valeur monétaire du point est fixée à 0,021971 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 5,097535.

---

Pour les coefficients allant de 170 à 320, la valeur monétaire du point est fixée à 0,043636 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,51993.

### **Article 1 bis**

Il est créé en Ile-de-France un coefficient supplémentaire, rattaché à la catégorie personnel de service ou à la catégorie personnel de fabrication (si l'intéressé participe directement à la fabrication) dont la définition est la suivante :  
Coefficient 320 : - Directeur d'exploitation qui gère le ou les établissements et supervise le travail de l'ensemble des salarié(s) de l'entreprise.

### **Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> août 2007, est de :

#### **a) Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	8,50 €
Coefficient 160	8,61 €
Coefficient 170	8,94 €
Coefficient 175	9,16 €
Coefficient 185	9,59 €
Coefficient 190	9,81 €
Coefficient 195	10,03 €
Coefficient 240	11,99 €
Coefficient 320	15,48 €

#### **b) Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	8,50 €
Coefficient 160	8,61 €
Coefficient 165	8,72 €
Coefficient 170	8,94 €
Coefficient 175	9,16 €
Coefficient 180	9,37 €
Coefficient 185	9,59 €
Coefficient 190	9,81 €

#### **c) Pour le personnel de service**

Coefficient 155	8,50 €
Coefficient 160	8,61 €
Coefficient 170	8,94 €
Coefficient 320	15,48 €

### **Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> août 2007.

#### Article 4

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

### Accord n° 43 du 8 juillet 2008

[Étendu par arr. 7 janv. 2009, JO 14 janv.]

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 8 juillet 2008 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> août 2008, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

#### Article 1

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> août 2008 :

Pour les coefficients allant de 155 à 165, la valeur monétaire du point est fixée à 0,022704 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 5,25288.

Pour les coefficients allant de 170 à 500, la valeur monétaire du point est fixée à 0,045009 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,583532.

#### Article 1 bis

Il est créé en Ile-de-France une nouvelle catégorie de personnel, la catégorie «personnel de direction».

La définition et les coefficients hiérarchiques de la catégorie «personnel de direction» sont les suivants :

Coefficient 320 : «- Attaché de direction demeurant sous la subordination du chef d'entreprise ou d'un directeur d'exploitation qui organise son travail de manière autonome, gère un établissement (laboratoire et magasin) et supervise le travail de l'ensemble des salarié(e)s sous la direction du chef d'entreprise ou gère un service administratif au sein de l'Entreprise».

Coefficient 500 : «- Directeur d'exploitation qui gère le ou les établissements et supervise le travail de l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise».

#### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> août 2008, est de :

##### a

#### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	8,77 €
Coefficient 160	8,89 €
Coefficient 170	9,24 €
Coefficient 175	9,46 €
Coefficient 185	9,91 €
Coefficient 190	10,14 €
Coefficient 195	10,36 €
Coefficient 240	12,39 €

##### b

#### Pour le personnel de vente

Coefficient 155	8,77 €
Coefficient 160	8,89 €
Coefficient 165	9,00 €
Coefficient 170	9,24 €
Coefficient 175	9,46 €

Coefficient 180	9,69 €
Coefficient 185	9,91 €
Coefficient 190	10,14 €

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	8,77 €
Coefficient 160	8,89 €
Coefficient 170	9,24 €

**d**  
**Pour le personnel de direction**

Coefficient 320	15,99 €
Coefficient 500	24,09 €

**Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> août 2008.

**Article 4**

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

**Accord n° 44 du 10 juillet 2009**

[Étendu par arr. 3 févr. 2010, JO 12 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2009]

**Article 1**

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009 :

Pour les coefficients allant de 155 à 165, la valeur monétaire du point est fixée à 0,023299 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 5,272665.

Pour les coefficients allant de 170 à 500, la valeur monétaire du point est fixée à 0,045585 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,61067.

**Article 2**

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009, est de :

**a**  
**Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	8,88
Coefficient 160	9,00
Coefficient 170	9,36
Coefficient 175	9,59
Coefficient 185	10,04
Coefficient 190	10,27
Coefficient 195	10,50
Coefficient 240	12,55

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	8,88
Coefficient 160	9,00
Coefficient 165	9,12
Coefficient 170	9,36
Coefficient 175	9,59
Coefficient 180	9,82
Coefficient 185	10,04
Coefficient 190	10,27

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	8,88
Coefficient 160	9,00
Coefficient 170	9,36

**d**  
**Pour le personnel de direction**

Coefficient 320	16,20
Coefficient 500	24,40

**Article 3**

Considérant que les parties n'ont pas constaté d'écarts perceptibles (à postes comparables) dans la rémunération entre les hommes et les femmes au sein des Entreprises affiliées aux organismes patronaux signataires du présent accord, il a été convenu que ces derniers s'attacheront à sensibiliser les professionnels de la branche (notamment par le biais de publications professionnelles) sur les principes d'égalité de traitement dont l'affichage est rendu obligatoire par l'article R. 3221-2 du Code du travail.

**Article 4**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

**Accord n° 45 du 1<sup>er</sup> juillet 2010**

[Étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2010]

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 1<sup>er</sup> juillet 2010 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

**Article 1**

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 500) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04542887

et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,95396522.

**Article 2**

En application de l'article 1er le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010 est

---

de :

**a)**  
**Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	9
Coefficient 160	9,22
Coefficient 170	9,68
Coefficient 175	9,9
Coefficient 185	10,36
Coefficient 190	10,59
Coefficient 195	10,81
Coefficient 240	12,86

**b)**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	9
Coefficient 160	9,22
Coefficient 165	9,45
Coefficient 170	9,68
Coefficient 175	9,9
Coefficient 180	10,13
Coefficient 185	10,36
Coefficient 190	10,59

**c)**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	9
Coefficient 160	9,22
Coefficient 170	9,68

**d)**  
**Pour le personnel de direction**

Coefficient 320	16,49
Coefficient 500	24,67

**Article 3**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

---

## Avenant n° 46 du 28 janvier 2011

[Étendu par arr. 12 déc. 2011, JO 15 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2011]

### Article 1

**Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2011 :**  
pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04632  
et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,0004.

### Article 2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2011 est de :

#### a

##### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	9,18
Coefficient 160	9,41
Coefficient 170	9,87
Coefficient 175	10,11
Coefficient 185	10,57
Coefficient 190	10,8
Coefficient 195	11,03
Coefficient 240	13,12

#### b

##### Pour le personnel de vente

Coefficient 155	9,18
Coefficient 160	9,41
Coefficient 165	9,64
Coefficient 170	9,87
Coefficient 175	10,11
Coefficient 180	10,34
Coefficient 185	10,57
Coefficient 190	10,8

#### c

##### Pour le personnel de service

Coefficient 155	9,18
Coefficient 160	9,41
Coefficient 170	9,87

### Article 3

Tenant compte de l'avenant national n° 97 (du 20 juillet 2010) mettant en place un statut «cadres», les parties ont reconnu que les coefficients régionaux 320 et 500 ne seront plus applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de l'extension de l'avenant n° 97.



#### Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2011.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

### Avenant n° 47 du 16 janvier 2012

[Étendu par arr. 24 juill. 2012, JO 2 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2012]

#### Signataires :

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

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FNTA CFTC.

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 16 janvier 2012 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2012, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit

#### Article 1

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2012 :

pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04772776 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,9933376.

#### Article 2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2012 est de :

##### a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	9,39
Coefficient 160	9,63
Coefficient 170	10,11
Coefficient 175	10,35
Coefficient 185	10,82
Coefficient 190	11,06
Coefficient 195	11,30
Coefficient 240	13,45

##### b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	9,39
Coefficient 160	9,63
Coefficient 165	9,87
Coefficient 170	10,11
Coefficient 175	10,35
Coefficient 180	10,58

Coefficient 185	10,82
Coefficient 190	11,06

### c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	9,39
Coefficient 160	9,63
Coefficient 170	10,11

## Article 3

Tenant compte des réserves adressées par la Direction générale du travail, à l'occasion des précédentes extensions concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les parties - en particulier les organisations patronales - ont mis en œuvre à leur niveau des mesures dont la formalisation par accord national est encore en cours, et dont le projet avait été porté à la connaissance des représentants syndicaux de la région Île-de-France. Il s'agit de mesures touchant l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, la rémunération ainsi que le recrutement :

— sensibilisation et diffusion d'informations en ce qui concerne l'interdiction des discriminations et la réduction des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes (documents à afficher ou à diffuser dans l'entreprise, informations périodiques et documentation concernant les dispositifs tendant à la promotion de l'égalité sociale et professionnelle des femmes et des hommes : entretien d'orientation professionnelle à l'issue du congé de maternité ou congé parental d'éducation, congé de paternité, accès aux formations professionnelles favorisant les évolutions/recrutements internes, etc.)

— de la gestion ou de l'aide au recrutement de personnel pour les employeurs affiliés aux organisations patronales (service de placement de personnel) selon des critères de sélection construits essentiellement autour de la notion de compétence (offres d'emploi rédigées et gérées de façon non discriminantes) et des modalités de fixation de la rémunération essentiellement liés aux coefficients - exprimant le niveau de qualification, la compétence, l'ancienneté - et facteurs professionnels n'impliquant pas de discrimination entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail et pour une valeur égale, entre les hommes et les femmes et sont tenues de neutraliser les incidences du congé de maternité ou d'adoption ainsi que du congé parental d'éducation : la rémunération est ainsi majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## Article 4

Bien que les statistiques sur les effectifs salariés par genre montrent une parité en nombre entre les femmes et les hommes dans la profession, la part femmes / hommes travaillant à la fabrication est exactement inverse à celle de la vente. Or, les coefficients les plus faibles se trouvent davantage dans la classification du personnel de vente que du personnel de fabrication.

Il y a lieu de rappeler que les éléments composant la rémunération et les contreparties au temps de travail doivent être établis de la même manière pour le personnel de vente et les autres catégories de personnel (hormis le cas des indemnités de frais professionnels).

Les parties prennent acte que les heures d'équivalences n'existent plus et ne peuvent plus justifier de différence de traitement entre le personnel de vente et le personnel de fabrication depuis l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures pour les petites entreprises (avenant national n° 64 en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002).

Il est rappelé que les périodes d'inaction dans le travail du personnel de vente ne correspondent plus à la réalité du commerce dans la profession depuis des années, que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont majorées de manière constante selon le régime légal des heures supplémentaires (suivant le principe posé à l'article 21 de la CCN l'usage veut que le déclenchement de leur majoration a suivi l'abaissement de la durée légale du travail à 39 heures puis à 35 heures) et que le régime du repos compensateur est lui-même déterminé par les lois et décret en vigueur (article 22 modifié par avenant national n° 64 du 14 décembre 2001).

---

## Article 5

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2012.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

## Avenant n° 48 du 11 janvier 2013

[Étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 27 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2013]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPABP ;

SPBP SM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAACGC ;

FNTA CFTC.

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 11 janvier 2013 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2013, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit

### Article 1

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2013 :

pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04951118 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,9035668.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2013 est de :

a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	9,58
Coefficient 160	9,83
Coefficient 170	10,32
Coefficient 175	10,57
Coefficient 185	11,06
Coefficient 190	11,31
Coefficient 195	11,56
Coefficient 240	13,79

b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	9,58
Coefficient 160	9,83
Coefficient 165	10,07
Coefficient 170	10,32
Coefficient 175	10,57
Coefficient 180	10,82
Coefficient 185	11,06
Coefficient 190	11,31

c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	9,58
Coefficient 160	9,83
Coefficient 170	10,32

### Article 3

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 31 713 € pour les salariés «cadres 1» et de 45 012 € pour les salariés «cadres 2».

### Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2013.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

## Avenant n° 49 du 12 janvier 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2015]

### Signataires :

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

Chambre professionnelle des Artisans boulangers-pâtisseries de Paris, 92, 93, 94 ;

Fédération de la Boulangerie-Pâtisserie 78, 91 et 95 ;

Syndicat patronal de la Boulangerie-Pâtisserie de Seine-et-Marne.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE-CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 12 janvier 2015 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2015, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit

### Article 1

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2015 :

pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,05052 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,941.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2015 est de :

a

#### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	9,77
Coefficient 160	10,02
Coefficient 170	10,53
Coefficient 175	10,78
Coefficient 185	11,29
Coefficient 190	11,54

Coefficient 195	11,79
Coefficient 240	14,07

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	9,77
Coefficient 160	10,02
Coefficient 165	10,28
Coefficient 170	10,53
Coefficient 175	10,78
Coefficient 180	11,03
Coefficient 185	11,29
Coefficient 190	11,54

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	9,77
Coefficient 160	10,02
Coefficient 170	10,53

**Article 3**

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 32350 € pour les salariés «cadres 1» et de 45915 € pour les salariés «cadres 2».

**Article 4**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

## Avenant n° 50 du 7 janvier 2016

[Étendu par arr. du 29 juill. 2016, JO 9 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2016]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 7 janvier 2016 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2016, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit

---

### Article 1

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2016 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,05109 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,94911.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2016 est de :

**a**  
**Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	9,87
Coefficient 160	10,12
Coefficient 170	10,63
Coefficient 175	10,89
Coefficient 185	11,40
Coefficient 190	11,66
Coefficient 195	11,91
Coefficient 240	14,21

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	9,87
Coefficient 160	10,12
Coefficient 165	10,38
Coefficient 170	10,63
Coefficient 175	10,89
Coefficient 180	11,15
Coefficient 185	11,40
Coefficient 190	11,66

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	9,87
Coefficient 160	10,12
Coefficient 170	10,63

### Article 3

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 32673 € pour les salariés «cadres 1» (augmentation de 1 %) et de 46604 € pour les salariés «cadres 2» (augmentation de 1,5 %).

### Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

## Accord n° 51 du 18 janvier 2017

[Étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 26 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2017]

### Signataires :

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

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC SNI2A.

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 17 janvier 2017 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2017, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

### Article 1

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2017 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,0517 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,9813.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2017 est de :

#### a

#### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	10
Coefficient 160	10,26
Coefficient 170	10,77
Coefficient 175	11,03
Coefficient 185	11,55
Coefficient 190	11,81
Coefficient 195	12,07
Coefficient 240	14,39

#### b

#### Pour le personnel de vente

Coefficient 155	10
Coefficient 160	10,26
Coefficient 165	10,52
Coefficient 170	10,77
Coefficient 175	11,03
Coefficient 180	11,29

Coefficient 185	11,55
Coefficient 190	11,81

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	10
Coefficient 160	10,26
Coefficient 170	10,77

**Article 3**

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 33099 pour les salariés «cadres 1» (augmentation de 1,3 %) et de 47240 € pour les salariés «cadres 2» (augmentation de 1,3 %).

**Article 4**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

**Accord n° 52 du 23 janvier 2018**

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 22 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2018]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre Professionnelle des Artisans Boulangers-Pâtisseries de Paris, 92, 93, 94 ;

Fédération de la Boulangerie-Pâtisserie 78, 91 et 95;

Syndicat Patronal de la Boulangerie-Pâtisserie de Seine-et-Marne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 23 janvier 2018 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2018, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

Accord

**Article 1**

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2018 :

— pour les coefficients 155 au 180 (cf. article 10 de la CCN), la valeur monétaire du point est fixée à 0,052374 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,03203;

— pour les coefficients de 185 au 240 (cf. article 10 de la CCN), la valeur monétaire du point est fixée à 0,5235927 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,0252352.

**Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2018 est de :

**a**  
**Pour le personnel de fabrication**

Coefficient 155	10,15 €
Coefficient 160	10,41 €



Coefficient 170	10,94 €
Coefficient 175	11,20 €
Coefficient 185	11,71 €
Coefficient 190	11,97 €
Coefficient 195	12,24 €
Coefficient 240	14,59 €

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	10,15 €
Coefficient 160	10,41 €
Coefficient 165	10,67 €
Coefficient 170	10,94 €
Coefficient 175	11,20 €
Coefficient 180	11,45 €
Coefficient 185	11,71 €
Coefficient 190	11,97 €

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	10,15 €
Coefficient 160	10,41 €
Coefficient 170	10,94 €

**Article 3**

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 33 496,19 € pour les salariés «cadres 1» et de 47 806,88 € pour les salariés «cadres 2» (augmentations de 1,2 %).

**Article 4**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2018.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

**Accord n° 53 du 24 janvier 2020**

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2020]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre Professionnelle des Artisans Boulangers-Pâtisseries de Paris, 92, 93, 94 ;

Fédération de la Boulangerie-Pâtisserie 78, 91 et 95 ;

Syndicat Patronal de la Boulangerie-Pâtisserie de Seine-et-Marne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

---

CFE CGC AGRO ;

CSFV CFTC.

Aux termes d'une réunion de la Commission Paritaire Régionale en date du 24 janvier 2020 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2020, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

Accord

### Article 1

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2020 : pour tous les coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,05173512 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,4507812 (par rapport à la grille des salaires régionale antérieure découlant de l'avenant n° 52).

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2020 est de :

#### a

#### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	10,47
Coefficient 160	10,73
Coefficient 170	11,25
Coefficient 175	11,50
Coefficient 185	12,02
Coefficient 190	12,28
Coefficient 195	12,54
Coefficient 240	14,87

#### b

#### Pour le personnel de vente

Coefficient 155	10,47
Coefficient 160	10,73
Coefficient 165	10,99
Coefficient 170	11,25
Coefficient 175	11,50
Coefficient 180	11,76
Coefficient 185	12,02
Coefficient 190	12,28

#### c

#### Pour le personnel de service

Coefficient 155	10,47
Coefficient 160	10,73
Coefficient 170	11,25

### Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 34132,62 € pour les salariés «cadres 1» et de 48715,21 € pour les salariés «cadres 2» (augmentations de 1,9 %).

### Article 4

*(Article exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.)*

*Considérant les arrêtés préfectoraux relatifs à la fermeture hebdomadaire des établissements procédant à la vente de pain (accords en Île-de-France exprimant la volonté de la majorité indiscutable des professionnels, à titre principal ou accessoire concernés par la fabrication, la vente ou la distribution de pain et viennoiseries), les parties au présent avenant réaffirment et précisent en ce qui les concerne les règles suivantes :*

*- comme pour l'ensemble des établissements dans lesquels s'effectue à titre principal ou accessoire la vente au détail ou la distribution de pain, qu'il s'agisse de pain courant ou de pain spécial, emballé ou non, les boutiques de boulangerie et boulangerie-pâtisserie seront fermées au public un jour par semaine;*

*- les dispositions s'appliquant aux établissements artisanaux concernant le jour de fermeture retenu en tant que jour de fermeture hebdomadaire, ne s'appliquent pas du 20 décembre au 9 janvier inclus (période dite de trêve des confiseurs) et chaque fois que le jour de fermeture retenu coïncidera avec un jour de fête légale tel que défini par l'article L. 3133-1 du Code du travail (L. 222-1 avant la recodification ayant pris effet au 1<sup>er</sup> mai 2008), ou un jour de fête locale, la fermeture étant de ce cas reportée au premier jour ouvrable, (à charge toutefois pour le bénéficiaire de l'ouverture un jour de fête d'en prévenir son organisation professionnelle compétente) ;*

*- au cours des périodes durant lesquelles sont suspendues les dispositions concernant le jour de fermeture hebdomadaire retenu, les droits légaux et conventionnels des salariés en matière de repos hebdomadaire doivent être en tout état de cause strictement respectés ;*

*- si au cours desdites périodes de suspension, les jours de repos hebdomadaire font l'objet d'un report dans la même semaine, le nombre de jours de repos hebdomadaire est maintenu sauf accords des salariés concernés pour une réduction provisoire de leur nombre de jours de repos hebdomadaire (s'ils ont par exemple deux jours de repos habituellement) à une journée de repos minimum obligatoire (au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives tel que le prévoient les articles L. 3132-1 et suivants du Code du travail).*

### Article 5

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2020.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

## Accord n° 54 du 21 janvier 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2021]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CFE CGC ;

FGA CFDT.

#### Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 21 janvier 2021 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 54) dans le cadre de la Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et

---

s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite Convention collective, quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2021 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,0522192 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,501664 du coefficient 155 au coefficient 180 ; la valeur monétaire du point est fixée à 0,05233636 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,4579736 du coefficient 185 au coefficient 240.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2021 est de :

#### a Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	...	10,60
Coefficient 160	...	10,86
Coefficient 170	...	11,38
Coefficient 175	...	11,64
Coefficient 185	...	12,14
Coefficient 190	...	12,40
Coefficient 195	...	12,66
Coefficient 240	...	15,02

#### b Pour le personnel de vente

Coefficient 155	...	10,60
Coefficient 160	...	10,86
Coefficient 165	...	11,12
Coefficient 170	...	11,38
Coefficient 175	...	11,64
Coefficient 180	...	11,90
Coefficient 185	...	12,14
Coefficient 190	...	12,40

#### c Pour le personnel de service

Coefficient 155	...	10,60
Coefficient 160	...	10,86
Coefficient 170	...	11,38

### Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 34681 € pour les salariés «cadres 1» et de 49761 € pour les salariés «cadres 2» (montants issus de l'avenant

national n° 124 du 12 janvier 2021).

#### Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2021.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

### Avenant n° 55 du 5 novembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2021]

#### Signataires :

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

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

#### Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 5 novembre 2021 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 55) dans le cadre de la Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite Convention collective, quel que soit leur effectif.

#### Article 1

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05356 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,6162 du coefficient 155 au coefficient 240.

#### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la Région Île-de-France à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 est de :

##### a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	10,92
Coefficient 160	11,19
Coefficient 170	11,72
Coefficient 175	11,99
Coefficient 185	12,52
Coefficient 190	12,79
Coefficient 195	13,06
Coefficient 240	15,47

##### b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	10,92
Coefficient 160	11,19
Coefficient 165	11,45
Coefficient 170	11,72
Coefficient 175	11,99
Coefficient 180	12,26
Coefficient 185	12,52
Coefficient 190	12,79

**c) Pour le personnel de service**

Coefficient 155	10,92
Coefficient 160	11,19
Coefficient 170	11,72

**Article 3**

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 35721 € pour les salariés «cadres 1» et de 51254 € pour les salariés «cadres 2».

**Article 4**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail.

**Accord n° 56 du 13 juin 2022**

[Étendu par arr. 10 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

**Préambule**

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 13 juin 2022 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Ile-de-France n° 56) dans le cadre de la Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite Convention collective, quel que soit leur effectif.

## Article 1

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0550204 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,681218 du coefficient 155 au coefficient 180 ;
- la valeur monétaire du point est fixée à 0,05470909 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,6492184 du coefficient 185 au coefficient 240.

## Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

### a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	11,21 €
Coefficient 160	11,48 €
Coefficient 170	12,03 €
Coefficient 175	12,31 €
Coefficient 185	12,77 €
Coefficient 190	13,04 €
Coefficient 195	13,32 €
Coefficient 240	15,78 €

### b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	11,21 €
Coefficient 160	11,48 €
Coefficient 165	11,76 €
Coefficient 170	12,03 €
Coefficient 175	12,31 €
Coefficient 180	12,58 €
Coefficient 185	12,77 €
Coefficient 190	13,04 €

### c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	11,21 €
Coefficient 160	11,48 €
Coefficient 170	12,03 €

## Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 36078,21 € pour les salariés «cadres 1» et de 51766,54 € pour les salariés «cadres 2».

## Article 4

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail.

## Accord n° 57 du 9 mai 2023

[Étendu par arr. 2 août 2023, JO 12 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023]

### Signataires :

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

BOU-PAT GParis ;  
BOU-PAT Seine Marne ;  
BOU PAT ESS VO Y ;  
ENT BOUL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;  
FNAA CFE CGC ;  
UNSA FCS ;  
FGA CFDT.

### Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 9 mai 2023 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 57) dans le cadre de la Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite Convention collective, quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire de la région Île-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant : la valeur monétaire du point est fixée à 0,054367329 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,5296104 du coefficient 155 au coefficient 240.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

#### a Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 170	12,65 €
Coefficient 175	12,92 €
Coefficient 185	13,46 €
Coefficient 190	13,73 €
Coefficient 195	14,00 €
Coefficient 240	16,41 €



**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 170	12,65 €
Coefficient 175	12,92 €
Coefficient 180	13,19 €
Coefficient 185	13,46 €
Coefficient 190	13,73 €

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	11,85 €
Coefficient 160	12,12 €
Coefficient 170	12,65 €

**Article 3**

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 37521,34 € pour les salariés «cadres 1» et de 53837,20 € pour les salariés «cadres 2».

**Article 4**

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail - et conviennent de renégocier à la suite de la prochaine augmentation du SMIC.

**Accord n° 58 du 7 février 2024**

[Étendu par arr. 7 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

BOU-PAT GParis ;  
BOU-PAT Seine Marne ;  
BOU PAT ESS VO Y ;  
ENT BOUL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;  
UNSA FCS ;  
FGA CFDT ;  
CFE CGC Agro.

**Préambule**

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 9 janvier 2023 puis le 7 février 2024 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Ile-de-France n° 58) dans le cadre de la Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et

---

s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite Convention collective, quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05461 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,59833 du coefficient 155 au coefficient 240.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 :

#### a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	12,06 €
Coefficient 160	12,34 €
Coefficient 170	12,88 €
Coefficient 175	13,16 €
Coefficient 185	13,70 €
Coefficient 190	13,97 €
Coefficient 195	14,25 €
Coefficient 240	16,71 €

#### b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	12,06 €
Coefficient 160	12,34 €
Coefficient 165	12,61 €
Coefficient 170	12,88 €
Coefficient 175	13,16 €
Coefficient 180	13,43 €
Coefficient 185	13,70 €
Coefficient 190	13,97 €

#### c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	12,06 €
Coefficient 160	12,34 €
Coefficient 170	12,88 €

### Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 38324 € pour les salariés «cadres 1» et 54988 € pour les salariés «cadres 2».

### Article 4

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail - et conviennent de renégocier à la suite de la prochaine augmentation du SMIC.

## Accord n° 59 du 20 juin 2024

[Étendu par arr. 4 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024]

### Signataires :

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

FBP ;

BOU-PAT G Paris ;

BOU-PAT Seine Marne.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

### Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 20 juin 2024 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Ile-de-France n° 58) dans le cadre de la Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite Convention collective, quel que soit leur effectif.

### Article 1

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05514353 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,6092328 du coefficient 155 au coefficient 240.

### Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 :

#### a Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	12,16 €
Coefficient 160	12,43 €
Coefficient 170	12,98 €
Coefficient 175	13,26 €
Coefficient 185	13,81 €
Coefficient 190	14,09 €
Coefficient 195	14,36 €
Coefficient 240	16,84 €

**b**  
**Pour le personnel de vente**

Coefficient 155	12,16 €
Coefficient 160	12,43 €
Coefficient 165	12,71 €
Coefficient 170	12,98 €
Coefficient 175	13,26 €
Coefficient 180	13,54 €
Coefficient 185	13,81 €
Coefficient 190	14,09 €

**c**  
**Pour le personnel de service**

Coefficient 155	12,16 €
Coefficient 160	12,43 €
Coefficient 170	12,98 €

**Article 3**

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la Convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 38631 € pour les salariés «cadres 1» et 55428 € pour les salariés «cadres 2».

**Article 4**

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du Code du travail.

**Annexes départementales**

*NDLR : Seuls figurent ci-après les accords départementaux ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension. Les dispositions des conventions collectives départementales n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté d'extension ne lient que les employeurs adhérent aux fédérations patronales signataires.*

**Bouches-du-Rhône**

**Modifications des dispositions de la Convention collective nationale pour les Bouches-du-Rhône**  
**Accord du 20 juin 2012**

[Étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août, applicable le 20 juin 2012]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 30 sept. 2013, étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 22 juill., applicable au premier jour du mois qui suivra son extension et sera applicable pour la prime de fin d'année qui suivra<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

GFMABBPBR ;

NSABBP BR.

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT.*

*Mod. par Avenant n° 3, 7 nov. 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 20 mars, applicable à compter premier jour du mois qui suit sa signature et pour les heures travaillées le dimanche qui suivront<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*GDMABBPBR ;*

*NSABBP BR.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CGT-FO.*

*Mod. par Avenant n° 18, 2 mai 2024, étendu par arr. 20 nov. 2024, JO 5 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suivra son extension<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisations patronales :*

*GDMABBPBR ;*

*NSABBP BR.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE-CGC.*

### **Article 1er**

#### **«Champ d'application»**

Sont convenus de la nécessité de procéder à l'élaboration d'un Protocole d'Accord Départemental de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Artisanale des Bouches-du-Rhône. En application de l'Article n° 7 de la Convention Collective Nationale, le présent protocole d'accord paraîtra au Journal Officiel et sera étendu au Département des Bouches-du-Rhône pour toutes les Boulangeries et Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales régies par le code NAF 1017C (NDLR : 10.71 C) ainsi que tout le personnel y étant employé.

Les parties signataires du Protocole d'Accord Départemental conviennent de se réunir dans l'avenir au minimum deux fois par an pour étudier ce qu'il sera possible de faire pour améliorer la situation sociale du personnel. Il est possible de se réunir plusieurs fois si les circonstances le demandaient et ce à la demande d'une des parties signataires.

Toute modification ou amélioration du Protocole d'Accord se fera par l'élaboration d'un avenant.

### **Article 2**

#### **«Réunions annuelles»**

Les parties signataires du protocole d'accord départemental conviennent de se réunir dans l'avenir au minimum deux fois par an, pour étudier les possibilités d'améliorer la situation sociale du personnel.

Il sera possible de se réunir plusieurs fois, selon les circonstances, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés signataires reconnu représentatives au plan national ou à l'initiative de l'une des organisations patronales signataires.

Toute modification ou amélioration du protocole d'accord départemental se fera par un avenant.

### **Article 3**

#### **«Congés annuels»**

Application du Livre II chapitre III, section 1, 2 et 3 du Code du Travail.

Les dates des congés annuels doivent être communiquées aux salariés et affichées dans les entreprises au plus tard le 28 février de chaque année. Une lettre remise en main propre, faite en double exemplaire et signée par l'employeur et le salarié, portant les dates du congés et la date à laquelle elle lui a été remise, les confirmera.

Sauf cas de force majeure, les dates fixées ne peuvent être modifiées sans l'accord du salarié, dans un délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Un courrier recommandé avec accusé de réception confirmera cette modification.

### **Article 4**

#### **«Jours fériés»**

Les jours fériés pour les Boulangers, Pâtisseries, Personnel de vente sont les suivants :

\* 1<sup>er</sup> Janvier

\* 8 Mai

- \* 14 Juillet
- \* 11 Novembre
- \* Lundi de pâques
- \* Ascension
- \* 15 Août
- \* Noël
- \* 1<sup>er</sup> mai
- \* Lundi de Pentecôte
- \* 1<sup>er</sup> Novembre

Ces journées seront payées ou majorées dans les conditions suivantes :

#### **«Jours fériés travaillés»**

1<sup>o</sup>/ Si la journée est travaillée, l'employé percevra en plus du salaire de la journée, une somme égale à 1/6<sup>ème</sup> du salaire brut de la semaine précédente et de 1/5<sup>ème</sup> pour le 1<sup>er</sup> Janvier et Noël. Ceci pour les salariés travaillant 6 jours par semaine.

2<sup>o</sup>/ Si la journée est travaillée, l'employé percevra en plus du salaire de la journée, une somme égale à 1/5<sup>ème</sup> du salaire de la semaine précédente et de 1/4<sup>ème</sup> pour le 1<sup>er</sup> Janvier et Noël. Ceci pour les salariés travaillant 5 jours par semaine.

#### **«Jours fériés coïncidant avec les congés annuels»**

Si le jour férié tombe pendant la période des congés annuels, celui-ci sera calculé sur la base de 1/24<sup>ème</sup> du montant brut des congés perçus si l'année est complète ou sur la base de 1/6<sup>ème</sup> de la semaine qui précède les congés si l'année n'est pas complète pour ceux qui travaillent (6 jours par semaine). De 1/20<sup>ème</sup> du montant brut des congés perçus si l'année est complète ou sur la base de 1/5<sup>ème</sup> de la semaine qui précède les congés si l'année n'est pas complète pour ceux qui travaillent (5 jours par semaine).

### **Article 5**

#### **«Prime de fin d'année»**

*Mod. par Avenant n° 1, 30 sept. 2013, étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 22 juill., applicable au premier jour du mois qui suivra son extension et sera applicable pour la prime de fin d'année qui suivra<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*GFMABBPBR ;*

*NSABBP BR*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT.*

*Mod. par Avenant n° 18, 2 mai 2024, étendu par arr. 20 nov. 2024, JO 5 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suivra son extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*GDMABBPBR ;*

*NSABBP BR.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE-CGC.*

(Avenant n° 18, 2 mai 2024, étendu) La prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 4,5 % du salaire brut perçu entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. Un acompte de 50 % minimum sur la prime de fin d'année devra être versé aux salariés entre le 15 novembre et le 15 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année, d'un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, la prime sera au prorata.

La prime de fin d'année est également due en cas de licenciement pour faute grave, selon les dispositions du Code du Travail (L. 1331-2) et les Jurisprudences constantes rendues (Cour de Cass. Soc. (11 février 2009 n° 7-42584).

### **Article 6**

#### **«Avantages en nature» (Pain)**

Pour l'ensemble du personnel sans aucune ancienneté requise et sans un quota d'heures déterminées ; aura droit à : (un) restaurant ou (deux) baguettes minimum par journée travaillée uniquement. Dans le cas où le salarié ne pren-

---

drait pas tous les jours la quantité de son pain prévu par ledit Article, celui-ci ne pourrait cumuler la quantité qu'il lui aurait été due ni, d'en demander le payement.

L'équivalent du prix du pain pris par le salarié devra apparaître dans le montant brut du bulletin de salaire, et être assujéti aux charges sociales ; ce même montant apparaîtra également en déduction du salaire net sous forme d'avantage en nature.

**Article 7**  
**«Jours de fermeture hebdomadaire obligatoire»**

Conformément à l'accord départemental en application de l'Arrêté Préfectoral du 25 juin 1996.

**Article 8**  
**«Prime de transport»**

Une indemnité forfaitaire mensuelle sera octroyée au personnel de la façon suivante quel que soit leur moyen de locomotion :

— 3,51 € pour tous les salariés travaillant à la fabrication, et quel que soit la distance (domicile, lieu de travail)

**Article 9**  
**«Travail du dimanche»**

*Mod. par Avenant n° 3, 7 nov. 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 20 mars, applicable à compter premier jour du mois qui suit sa signature et pour les heures travaillées le dimanche qui suivront<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*GDMABBPBR ;*  
*NSABBP BR.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*CGT ;*  
*CGT-FO.*

(Avenant n° 3, 7 nov. 2014, étendu) Le taux horaire de base des salariés employés le Dimanche sera majoré de 25 %. Cette majoration sera calculée sur le nombre d'heures travaillées le dimanche.

**Article 10**  
**«Travail de nuit»**

Une majoration de 25 % de l'heure de base sera versée aux salariés employés entre 20 heures et 6 heures du matin.

**Article 11**  
**«Grille des salaires»**

Les salaires pour l'ensemble des salariés du département des Bouches-du-Rhône seront en application de la grille nationale, dès sa signature.

**Article 12**  
**«Payement des salaires»**

Le salaire doit être payé dans les cinq premiers jours du mois suivant et le bulletin de salaire délivré simultanément. Le payement du salaire est effectué une fois par mois.

Un acompte est versé le 15 du mois aux salariés qui en auront fait la demande, sans qu'il puisse être supérieur à la moitié du montant du salaire du mois précédent.

En cas de licenciement, le payement du salaire et indemnités dues doit intervenir dans les 7 jours suivant la fin du préavis effectué ou non.

**Article 13**  
**«Dispositions à tous les salariés»**

Tous les avantages de la Convention Collective Nationale non cités dans le présent Protocole d'Accord Départemental restent applicables à l'ensemble des salariés des Bouches du Rhône. Le présent Accord ne peut être en aucun cas, la restriction aux avantages acquis antérieurement, individuellement ou collectivement. Il est cependant entendu que les avantages reconnus par le présent Accord ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

**Article 14**  
**«Révision»**

Chaque partie signataire peut demander que soient révisés certains articles.

Toute demande de révision devra être obligatoirement portée par lettre recommandée avec accusé de réception, à

---

la connaissance de l'autre partie signataire.

Une commission paritaire maximum de dix membres répartis entre les organisations syndicales patronales et salariales de part et d'autre, devra se réunir dans un délai qui ne pourrait être supérieur à Trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner voire conclure éventuellement un accord sur les propositions déposées.

Toutes modifications proposées font l'objet d'un avenant à l'accord, le protocole d'accord Départemental reste en l'état.

#### **Article 15** **«Commission professionnelle départementale»**

Une Commission Professionnelle sera mise en place selon les dispositions de la Convention collective nationale (Article n° 7) deuxième paragraphe.

#### **Article 16** **Salaire des apprentis**

L'avenant n° 3 du 24 mars 2004, étendu par arrêté Ministériel le 8 décembre 2004, aux Accords départementaux du 6 octobre 1998, portant sur les conditions de rémunérations des apprentis, n'ayant pas fait l'objet d'une dénonciation.

Les parties signataires du présent accord départemental, considèrent que cet avenant n° 3 du 24 mars 2004 est rattaché au présent accord départemental, dans les mêmes conditions et même effets.

#### **Article 17** **«Dénonciation»**

Le présent protocole d'Accord départemental pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires qui devra informer l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour être valablement dénoncé, le courrier devra obligatoirement être envoyé (cache de la Poste faisant foi) trois mois avant la date anniversaire de la signature du présent accord. Après la date de réception de la dénonciation, le présent Protocole d'Accord restera en application pendant la durée d'un an, au cours de laquelle l'ouverture de nouvelles négociations devra être ouverte à condition qu'une demande en ait été faite par l'organisation patronale, dans un délai ne dépassant pas trois mois après la date de réception de la dénonciation et qu'une date ait été fixée par la partie dénonciatrice sans quoi la dénonciation ne pourrait être reconnue.

#### **Article 18** **«Mise en application»**

Cet accord prendra effet dès sa signature.

### **Classification et salaires** **Accord du 5 juillet 1999**

[Étendu par arrêté du 29 septembre 1999, JO 13 octobre 1999 et applicable à compter de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension soit le 14 octobre 1999, modifié par avenant rectificatif du 14 avril 2000, étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO 26 août 2000]

#### **Article 1er**

Réunis en commission paritaire départementale le 5 juillet 1999, les partenaires ont décidé que les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 1 aux accords départementaux du 6 octobre 1998, ci-après désigné « Accord départemental des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône ».

#### **Article 2** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône relevant du code NAF 158 C.

#### **Article 3**

Le salaire horaire minimum professionnel départemental défini par l'article 10 de la convention collective nationale et l'article 2 des accords départementaux est fixé à 1 % sur les salaires horaires de base de l'accord départemental du 1<sup>er</sup> novembre 1998 du 1<sup>er</sup> juin 1999 :

a) En ce qui concerne les catégories professionnelles ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, la valeur du point est fixée à 0,2447192 F. (Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique.)



b) En ce qui concerne les catégories professionnelles ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 170, la valeur du point est fixé à 0,0487573 F.

La valeur monétaire de la constante est fixée à 33,322181 F. (Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique + constante monétaire.)

#### Article 4

Il résulte des dispositions de l'article 3 du présent accord que le salaire horaire minimum professionnel départemental est à partir du 1<sup>er</sup> juin 1999 :

Classification	Coefficient	Salaire horaire au 1 <sup>er</sup> juin 1999 (en francs)
a) Ouvriers boulangers		
1 <sup>ère</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	150	40,63
2 <sup>e</sup> échelon	155	40,87
2 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	160	41,12
2 <sup>e</sup> échelon	175	42,83
3 <sup>e</sup> échelon	175	42,83
3 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	170	41,61
2 <sup>e</sup> échelon	175	42,83
4 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	185	45,27
2 <sup>e</sup> échelon	190	46,50
5 <sup>e</sup> catégorie	195	47,72
b) Ouvriers pâtisseries		
1 <sup>ère</sup> catégorie	150	40,63
2 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	155	40,87
2 <sup>e</sup> échelon	160	41,12
3 <sup>e</sup> échelon	175	42,83
3 <sup>e</sup> catégorie :	170	41,61
4 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	185	45,27
2 <sup>e</sup> échelon	190	46,50
5 <sup>e</sup> catégorie	195	47,72
c) Personnel de vente		
1 <sup>ère</sup> catégorie	130	39,66 (*)
2 <sup>e</sup> catégorie	135	39,90 (*)
3 <sup>e</sup> catégorie	140	40,15
4 <sup>e</sup> catégorie	145	40,39
5 <sup>e</sup> catégorie	150	40,63 (*)

Classification	Coefficient	Salaire horaire au 1 <sup>er</sup> juin 1999 (en francs)
6 <sup>e</sup> catégorie	155	40,87
7 <sup>e</sup> catégorie	160	41,12
8 <sup>e</sup> catégorie	170	41,61
(*) Application SMIC 40,72 F au 1 <sup>er</sup> juillet 1999. Il est rappelé que les taux horaires qui s'avèreraient inférieurs au SMIC devront être réajustés sur celui-ci.		

#### Article 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux accords départementaux afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés à l'article 2 dudit avenant.

#### Article 6

##### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables à dater de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est rappelé que les coefficients avec un taux horaire départemental de base étant inférieur au SMIC devront être réajustés à celui-ci.

### Avenant n° 8 du 12 février 2018

[Étendu par arr. 19 déc. 2018, JO 23 déc.]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

#### Article 1

##### Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 12 février 2018, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

#### Article 2

##### Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

a

##### Personnel de Fabrication

Coefficient 155	10,14 €
Coefficient 160	10,24 €
Coefficient 165	10,34 €
Coefficient 170	10,44 €
Coefficient 175	10,54 €
Coefficient 180	10,64 €
Coefficient 185	11,10 €

Coefficient 190	11,30 €
Coefficient 195	11,40 €
Coefficient 240	12,25 €

**b**  
**Personnel de Vente**

Coefficient 155	10,14 €
Coefficient 160	10,24 €
Coefficient 165	10,34 €
Coefficient 170	10,44 €
Coefficient 175	10,54 €
Coefficient 180	10,64 €
Coefficient 185	11,10 €
Coefficient 190	11,30 €

**C**  
**Personnel de Service**

Coefficient 155	10,14 €
Coefficient 160	10,24 €
Coefficient 170	10,44 €

**Article 3**

Cet avenant prendra effet, au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

**Article 4**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

**Avenant n° 9 du 28 janvier 2019**

[Étendu par arr. 5 juin 2020, JO 16 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]

*(Voir également Avenant du 20 janvier 2020)*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

**Article 1**  
**Modifications des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 21 Janvier 2019, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires.

---

## **Article 2**

### **Grille de salaire**

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019 :

#### **a**

#### **Personnel de Fabrication**

Coefficient 155	10,34 €
Coefficient 160	10,44 €
Coefficient 165	10,54 €
Coefficient 170	10,64 €
Coefficient 175	10,75 €
Coefficient 180	10,85 €
Coefficient 185	11,32 €
Coefficient 190	11,52 €
Coefficient 195	11,63 €
Coefficient 240	12,50 €

#### **b**

#### **Personnel de Vente**

Coefficient 155	10,34 €
Coefficient 160	10,44 €
Coefficient 165	10,54 €
Coefficient 170	10,64 €
Coefficient 175	10,75 €
Coefficient 180	10,85 €
Coefficient 185	11,32 €
Coefficient 190	11,52 €

#### **c**

#### **Personnel de Service**

Coefficient 155	10,34 €
Coefficient 160	10,44 €
Coefficient 170	10,64 €

## **Article 3**

Cet avenant prendra effet, au premier Janvier 2019 et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

## **Article 4**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

---

## Avenant du 20 janvier 2020

[Étendu par arr. 5 juin 2020, JO 16 juin]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE CGC.

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Artisanale des Bouches du Rhône)L. 2231-1 ;L. 2261-9 et suivants ;L. 2232-5 et suivants du Code du Travail à savoir :

### Article 1

#### Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 9 du 28 janvier 2019 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## Avenant n° 10 du 10 mars 2020

[Étendu par arr. 30 sept. 2020, JO 13 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

### Article 1

#### Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### Article 2

#### Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 20 janvier 2020, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

### Article 3

#### Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 :

a

#### Personnel de Fabrication

Coefficient 155 10,54 €

Coefficient 160 10,64 €

Coefficient 165 10,75 €

Coefficient 170 10,85 €

---

Coefficient 175 10,96 €  
Coefficient 180 11,06 €  
Coefficient 185 11,54 €  
Coefficient 190 11,75 €  
Coefficient 195 11,86 €  
Coefficient 240 12,75 €

**b**  
**Personnel de Vente**

Coefficient 155 10,54 €  
Coefficient 160 10,64 €  
Coefficient 165 10,75 €  
Coefficient 170 10,85 €  
Coefficient 175 10,96 €  
Coefficient 180 11,06 €  
Coefficient 185 11,54 €  
Coefficient 190 11,75 €

**c**  
**Personnel de Service**

Coefficient 155 10,54 €  
Coefficient 160 10,64 €  
Coefficient 170 10,85 €

**Article 4**

Cet avenant prendra effet, au 1<sup>er</sup> mars 2020 et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

**Article 5**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1).

***Avenant du 3 juin 2020***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

*L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Artisanale des Bouches du Rhône) L. 2231-1 ; L. 2261-9 et suivants ; L. 2232-5 et suivants du Code du Travail à savoir :*

**Article 1**

***Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés***

*En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.*

## Avenant n° 11 du 20 janvier 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

### Article 1

#### Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### Article 2

#### Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 11 janvier 2021, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

### Article 3

#### Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 :

#### a

##### Personnel de Fabrication

Coefficient	155	10,64 €
Coefficient	160	10,74 €
Coefficient	165	10,85 €
Coefficient	170	10,96 €
Coefficient	175	11,07 €
Coefficient	180	11,17 €
Coefficient	185	11,65 €
Coefficient	190	11,87 €
Coefficient	195	11,97 €
Coefficient	240	12,88 €

#### b

##### Personnel de Vente

Coefficient	155	10,64 €
Coefficient	160	10,74 €
Coefficient	165	10,85 €
Coefficient	170	10,96 €
Coefficient	175	11,07 €

Coefficient	180	11,17 €
Coefficient	185	11,65 €
Coefficient	190	11,87 €

**c**  
**Personnel de Service**

Coefficient	155	10,64 €
Coefficient	160	10,74 €
Coefficient	170	10,96 €

**Article 4**

Cet avenant prendra effet, au premier mars 2021 et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

**Article 5**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

**Avenant n° 12 du 15 octobre 2021**

[Étendu par arr. 24 janv. 2022, JO 28 janv., applicable à compter de son extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

**Article 1**

**Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n°10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

**Article 2**

**Modifications des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 14 octobre 2021, ont convenu de porter des modifications à l'article n°11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

**Article 3**

**Grille de salaire**

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n°11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 :

**a**

**Personnel de Fabrication**

Coefficient 155 10,80 €

Coefficient 160 10,90 €



---

Coefficient 165 11,01 €  
Coefficient 170 11,12 €  
Coefficient 175 11,24 €  
Coefficient 180 11,34 €  
Coefficient 185 11,82 €  
Coefficient 190 12,05 €  
Coefficient 195 12,15 €  
Coefficient 240 13,07 €

**b**  
**Personnel de Vente**

Coefficient 155 10,80 €  
Coefficient 160 10,90 €  
Coefficient 165 11,01 €  
Coefficient 170 11,12 €  
Coefficient 175 11,24 €  
Coefficient 180 11,34 €  
Coefficient 185 11,82 €  
Coefficient 190 12,05 €

**c**  
**Personnel de Service**

Coefficient 155 10,80 €  
Coefficient 160 10,90 €  
Coefficient 170 11,12 €

**Article 4**

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

**Article 5**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

**Avenant n° 13 du 28 janvier 2022**

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter de son extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Artisanale des Bouches du Rhône) L. 2231-1 ; L. 2261-9 et suivants ; L. 2232-5 et suivants du Code du Travail à savoir :

**Article 1**

**Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante

---

salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## **Article 2**

### **Modifications des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 20 janvier 2022, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

## **Article 3**

### **Grille de salaire**

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 :

#### **a Personnel de Fabrication**

Coefficient 155	10,87 €
Coefficient 160	10,97 €
Coefficient 165	11,09 €
Coefficient 170	11,19 €
Coefficient 175	11,30 €
Coefficient 180	11,41 €
Coefficient 185	11,90 €
Coefficient 190	12,12 €
Coefficient 195	12,23 €
Coefficient 240	13,14 €

#### **b Personnel de Vente**

Coefficient 155	10,87 €
Coefficient 160	10,97 €
Coefficient 165	11,08 €
Coefficient 170	11,19 €
Coefficient 175	11,30 €
Coefficient 180	11,41 €
Coefficient 185	11,90 €
Coefficient 190	12,12 €

#### **c Personnel de Service**

Coefficient 155	10,87 €
Coefficient 160	10,97 €
Coefficient 170	11,19 €

## **Article 4**

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

## Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

## Avenant n° 14 du 25 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août, applicable à compter de son extension]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

## Article 1

### Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## Article 2

### Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 18 mai 2022, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

## Article 3

### Grille des Salaires

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 :

#### a Personnel de Fabrication

Coefficient	155	11,09 €
Coefficient	160	11,19 €
Coefficient	165	11,31 €
Coefficient	170	11,41 €
Coefficient	175	11,52 €
Coefficient	180	11,64 €
Coefficient	185	12,14 €
Coefficient	190	12,36 €
Coefficient	195	12,47 €
Coefficient	240	13,40 €

#### b Personnel de Vente

Coefficient	155	11,09 €
Coefficient	160	11,19 €

Coefficient	165	11,31 €
Coefficient	170	11,41 €
Coefficient	175	11,52 €
Coefficient	180	11,64 €
Coefficient	185	12,14 €
Coefficient	190	12,36 €

### c Personnel de Service

Coefficient	155	11,09 €
Coefficient	160	11,19 €
Coefficient	170	11,41 €

#### Article 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

#### Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

## Avenant n° 15 du 7 novembre 2022

[Étendu par arr. 13 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter de son extension]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

#### Article 1

##### Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

#### Article 2

##### Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 7 novembre 2022, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

#### Article 3

##### Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

---

### a Personnel de Fabrication

Coefficient 155	11,53 €
Coefficient 160	11,64 €
Coefficient 165	11,76 €
Coefficient 170	11,88 €
Coefficient 175	11,98 €
Coefficient 180	12,11 €
Coefficient 185	12,63 €
Coefficient 190	12,85 €
Coefficient 195	12,97 €
Coefficient 240	13,94 €

### b Personnel de Vente

Coefficient 155	11,53 €
Coefficient 160	11,64 €
Coefficient 165	11,76 €
Coefficient 170	11,88 €
Coefficient 175	11,98 €
Coefficient 180	12,11 €
Coefficient 185	12,63 €
Coefficient 190	12,85 €

### c Personnel de Service

Coefficient 155	11,53 €
Coefficient 160	11,64 €
Coefficient 170	11,88 €

#### Article 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

#### Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

### Avenant n° 16 du 15 juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2023]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

---

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

### **Article 1**

#### **Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### **Article 2**

#### **Modifications des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 15 juin 2023, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

### **Article 3**

#### **Grille de salaire**

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023

**a**

#### **Personnel de Fabrication**

Coefficient 155	11,88 €
Coefficient 160	11,99 €
Coefficient 165	12,11 €
Coefficient 170	12,24 €
Coefficient 175	12,34 €
Coefficient 180	12,47 €
Coefficient 185	13,01 €
Coefficient 190	13,24 €
Coefficient 195	13,36 €
Coefficient 240	14,36 €

**b**

#### **Personnel de Vente**

Coefficient 155	11,88 €
Coefficient 160	11,99 €
Coefficient 165	12,11 €
Coefficient 170	12,24 €
Coefficient 175	12,34 €
Coefficient 180	12,47 €
Coefficient 185	13,01 €
Coefficient 190	13,24 €

---

**c**  
**Personnel de Service**

Coefficient 155	11,88 €
Coefficient 160	11,99 €
Coefficient 170	12,24 €

**Article 4**

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

**Article 5**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

**Avenant n° 17 du 2 mai 2024**

[Étendu par arr. 2 août 2024, JO 17 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

**Article 1**

**Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

**Article 2**

**Modifications des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 30 avril 2024, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires

**Article 3**

**Grille de salaire**

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024

**a**

**Personnel de Fabrication**

Coefficient 155	12,18 €
Coefficient 160	12,29 €
Coefficient 165	12,41 €
Coefficient 170	12,55 €
Coefficient 175	12,65 €

---

Coefficient 180	12,74 €
Coefficient 185	13,34 €
Coefficient 190	13,53 €
Coefficient 195	13,66 €
Coefficient 240	14,68 €

**b**  
**Personnel de Vente**

Coefficient 155	12,18 €
Coefficient 160	12,29 €
Coefficient 165	12,41 €
Coefficient 170	12,55 €
Coefficient 175	12,65 €
Coefficient 180	12,74 €
Coefficient 185	13,34 €
Coefficient 190	13,53 €

**c**  
**Personnel de Service**

Coefficient 155	12,18 €
Coefficient 160	12,29 €
Coefficient 170	12,55 €

**Article 4**

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département des Bouches du Rhône.

**Article 5**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1).

**Avenant n° 19 du 9 décembre 2024**

[Étendu par arr. 25 févr. 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR, NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE CGC.

**Article 1**

**Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant



---

n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## **Article 2**

### **Modification des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 9 décembre 2024, ont convenu de porter des modifications à l'article n°11 des Accords conventionnels départementaux du 20 Juin 2012 Grille des Salaires.

## **Article 3**

### **Grille de salaire**

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des Accords Conventionnels Départementaux du 20 Juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

#### **a Personnel de fabrication**

Coefficient 155	12,42 €
Coefficient 160	12,53 €
Coefficient 165	12,65 €
Coefficient 170	12,80 €
Coefficient 175	12,90 €
Coefficient 180	12,99 €
Coefficient 185	13,60 €
Coefficient 190	13,80 €
Coefficient 195	13,93 €
Coefficient 240	14,95 €

#### **b Personnel de vente**

Coefficient 155	12,42 €
Coefficient 160	12,53 €
Coefficient 165	12,65 €
Coefficient 170	12,80 €
Coefficient 175	12,90 €
Coefficient 180	12,99 €
Coefficient 185	13,60 €
Coefficient 190	13,80 €

#### **c Personnel de service**

Coefficient 155	12,42 €
Coefficient 160	12,53 €
Coefficient 170	12,80 €

## **Article 4**

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de Boulangeries et Bou-

#### **Article 5**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (Article 2261-23-1)

### **Rémunération des apprentis Avenant n° 3 du 4 mars 2004**

[Étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004 applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004]

#### **Article 1er**

Dans le cadre de l'article n° 2 des accords départementaux du 6 octobre 1998, réunis en commission paritaire départementale le 23 février 2004, les partenaires ont décidé que les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 3 aux accords départementaux du 6 octobre 1998, ci-après désigné «accord départemental des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône».

#### **Article 2 Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône relevant du code NAF 158 C.

#### **Article 3**

Afin de valoriser la formation et d'encourager les apprentis dans la corporation. Compte tenu de l'article L. 117-10 (loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 et loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991) et des articles D. 117-1 et suivants (décret n° 92-886 du 1<sup>er</sup> septembre 1992 et décret n° 88-104 du 29 janvier 1988) ainsi que des articles D. 118-1 et suivants (décret n° 96-493 du 6 juin 1996) du code du travail.

La rémunération des apprentis sera majorée de 10 % sur chaque tranche (exemple 25 % + 10 % = 27,50 %) sur les salaires prévus à l'article D. 117-1. La base étant le coefficient 155 de la grille professionnelle hiérarchique départementale au 1<sup>er</sup> juillet 2003, soit 7,71 €.

#### **Article 4**

Résulte de l'article 3 du présent avenant et donne les pourcentages respectifs suivants :

**a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans, la rémunération sera :**

- de 27,50 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- à 40,70 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- à 58,30 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

**b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans, la rémunération sera :**

- de 45,10 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- à 53,90 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- à 71,50 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

**c) Pour les jeunes de 20 ans et plus, la rémunération sera :**

- de 58,30 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- à 67,10 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- à 85,80 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution

---

du contrat.

### Article 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux accords départementaux afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés par l'article 2 dudit avenant.

### Article 6 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour toutes les entreprises relevant du champ d'application mentionné à l'article 2 du présent avenant à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2004. Cet accord subira l'indexation en pourcentage sur toutes les progressions du minima de la grille professionnelle départementale qui ne pourra, en aucun cas, être inférieur au SMIC.

## Avenant n° 1 du 30 octobre 2017

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Bouches Rhône ;

FO Bouches Rhône.

### Article 1

Sont convenus de la nécessité de procéder à l'élaboration de l'avenant n° 1 aux accords départementaux 20 juin 2012, relatif à son article n° 16 «Salaires des apprentis».

### Article 2

Le présent avenant s'applique à tous les apprentis sous contrat tant, en contrat d'apprentissage à la production que à la vente, dans les entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches du Rhône ; régi par le Code APE 107IC.

Il est également lié aux articles 38 et 39 de la Convention Collective Nationale.

### Article 3

Afin de valoriser et d'encourager les apprentis dans la corporation. Compte tenu des articles L. 3121-27 et suivants ; L. 3163-1 et 2 ; L. 6222-24 à 26 (section 2 durée du travail) L. 6222-27 à 29 (section 3 salaires) et D. 6222-26 (% des salaires) du Code du Travail.

La rémunération des apprentis sera augmentée de 5 % sur le pourcentage des franchises d'âges et années de contrat ; obtenu par l'avenant n° 3 des accords départementaux de 1998 ; basé sur le coefficient 155 au 1<sup>er</sup> novembre 2017 soit 10,00 €.

### Article 4

Résulte de l'article n° 3 du présent avenant et donne les pourcentages respectifs suivants :

**a)** Pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans, la rémunération sera de 28,88 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

\_ À 42,74 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

\_ À 61,22 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

**b)** Pour les apprentis âgés de dix-huit à vingt ans, la rémunération sera de 47,36 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

\_ À 56,60 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

---

\_ À 75,08 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

c) \_ Pour les apprentis âgés de vingt ans et plus, la rémunération sera de 62,27 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

\_ À 70,50 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

\_ À 90,09 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

#### Article 5

Les partenaires sociaux, constatant que certains apprentis manquent de motivation à suivre régulièrement les séances de formations dans les CFA ; ont convenus d'allouer une prime d'assiduité exceptionnelle mensuelle de 30,00 € NET. Cette prime ne sera pas versée aux apprentis qui seraient absents au CFA sans raison valable ni justificatif de cause d'absence.

Cette prime mensuelle fixe, fera l'objet d'une mention sur bulletin de salaire en plus du salaire de base.

#### Article 6

Tout accord d'entreprise avec le personnel ou contrat d'apprentissage inférieur au présent avenant, ne pourra se soustraire à l'application du présent avenant.

#### Article 7

Les parties signataires, conviennent de demander l'extension du présent avenant aux accords départementaux, à fin de le rendre applicable dans tous les établissements visés par l'article n° 2 du dit avenant.

#### Article 8

##### «Entrée en vigueur»

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour toutes les entreprises relevant du champ d'application mentionné à l'article n° 2 du présent avenant à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cet accord subira l'indexation en pourcentage sur toutes les progressions du minima de la grille professionnelle départementale qui, ne pourra, en aucun cas, être inférieur au SMC.

#### Dispositions diverses

### Accord du 6 octobre 1998

[Étendu par arr. 29 mars 1999, JO 10 avr.]

#### Signataires :

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

Union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers pâtisseries des Bouches-du-Rhône ;  
Nouveau syndicat des boulangers et boulangers-pâtisseries Midi Méditerranée.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

*Mod. par Avenant n° 1, 14 avr. 2000, étendu par arr. 20 juill. 2000, JO 26 août*

*Mod. par Avenant n° 2, 21 août 2000, étendu par arr. 11 oct. 2001, JO 20 oct., applicable le 1<sup>er</sup> nov. 2001*

*(Accord dénoncé par l'Union départementale des maîtres artisans Boulangers Pâtisseries des Bouches-du-Rhône par lettre du 4 juillet 2011<sup>(1)</sup>)*

*(1) Lettre de l'Union départementale des Maîtres artisans Boulangers Pâtisseries des Bouches-du-Rhône du 4 juillet 2011*

*Monsieur,*

*Nous avons l'honneur de vous notifier par la présente notre décision de dénoncer l'accord du 6 octobre 1998, ainsi que ses avenants n° 1 du 14 avril 2000 et n° 2 du 21 août 2000.*

*En application des dispositions légales et conventionnelles, la présente dénonciation ne prendra effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.*

*Nous vous informons également que de nouvelles négociations devront s'engager à la première demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la présente dénonciation.*

*À cet effet, nous sommes à votre entière disposition afin d'engager des discussions en vue de parvenir à un nouvel accord de substitution, et ce*

---

*dans les meilleurs délais.*

*Nous vous rappelons que l'accord dénoncé continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord qui lui sera substitué ou à défaut pendant 1 an, à compter de la date d'expiration du délai de préavis.*

*Conformément aux articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du Code du travail, la présente dénonciation fera également l'objet d'un dépôt auprès des services compétents.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.*

## **Article 1er**

### **Champ d'application**

Les parties signataires sont convenues de la nécessité de procéder à l'élaboration d'un protocole d'accord départemental pour les boulangeries et les boulangeries-pâtisseries artisanales relevant du code NAF 158 C et l'ensemble du personnel qui y est employé.

## **Article 2**

### **Réunions annuelles**

Les parties signataires du protocole d'accord départemental conviennent de se réunir dans l'avenir au minimum deux fois par an pour étudier les possibilités d'améliorer la situation sociale du personnel.

Il sera possible de se réunir plusieurs fois selon les circonstances à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés signataires reconnues représentatives au plan national ou à l'initiative de l'une des organisations patronales signataires.

Toute modification ou amélioration du protocole d'accord départemental se fera par avenant.

## **Article 3**

### **Délégués syndicaux de la profession**

*(Modifié par avenant n° 2 du 21 août 2000 étendu par arrêté du 11 octobre 2001, JO 20 octobre 2001, applicable le 1<sup>er</sup> novembre 2001)*

### **3.1**

#### **Nombre et désignation**

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-30 du Code du travail, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord étant essentiellement des entreprises de moins de 11 salariés, il est convenu par les parties d'instituer des « délégués syndicaux de la profession ».

Ces délégués syndicaux seront désignés par les organisations syndicales salariales représentatives au niveau national dans les entreprises occupant au moins 6 salariés. Ils devront, pour être valablement désignés, être salariés et exercer leur activité dans l'une des professions relevant du champ d'application du présent accord.

Ils devront avoir au minimum 2 ans d'ancienneté dans la profession dont 6 mois dans l'entreprise en sus des années d'ancienneté acquises lors d'éventuels contrats en alternance.

Le nombre des délégués syndicaux de la profession sera de 20 délégués. Ce nombre sera réparti à égalité entre les 5 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Toutefois, dans le cas où toutes les organisations syndicales ne désigneraient pas le nombre prévu, les mandats ainsi libérés pourront être utilisés par les autres organisations syndicales représentatives au niveau national, jusqu'à un maximum de 6 délégués. Cela sur la base d'un accord entre les organisations syndicales de salariés. Les organisations syndicales s'engagent à limiter le nombre des désignations de délégués syndicaux de telle sorte qu'aucune entreprise ne compte plus d'un délégué syndical dans son effectif.

Les délégués syndicaux de la profession bénéficieront de la protection prévue par l'article L. 412-18 du Code du travail. Leur désignation sera notifiée à leur employeur par l'organisation syndicale au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception, et ce, conformément à l'article D. 412-1.

Chaque organisation syndicale enverra la liste de ses délégués de la profession à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et lui communiquera toutes les modifications qui pourraient intervenir ultérieurement.

### **3.2**

#### **Attributions et pouvoirs**

Outre les attributions traditionnelles des délégués syndicaux telles qu'elles sont prévues par le Code du travail, les délégués syndicaux de la profession auront pour mission d'intervenir dans toute entreprise de la profession en cas de litige entre l'employeur et un ou plusieurs de ses salariés. Ils auront la possibilité de se déplacer à la demande du ou des salariés ou éventuellement de l'employeur. Le délégué syndical contactera l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser la participation du délégué syndical à l'entretien. Ils conviendront du lieu et de la date de l'entretien. En cas de désaccord sur le lieu, l'entretien se tiendra au siège de l'association paritaire.

---

### **3.3**

#### **Conditions d'exercice du mandat**

Chaque délégué syndical de la profession disposera d'un crédit mensuel de 15 heures de délégation. Il utilisera ces heures conformément aux dispositions légales. Elles seront rémunérées conformément à ces mêmes dispositions.

### **3.4**

#### **Rémunération et indemnisation des délégués syndicaux de la profession**

Les heures de délégation des délégués syndicaux de la profession seront payées par l'employeur de chaque délégué.

Les fonds nécessaires seront mutualisés par l'association visée à l'article 3 bis ci-après qui remboursera l'employeur du délégué syndical concerné sur production d'un justificatif cosigné par le délégué syndical.

Les frais de déplacement du délégué syndical lui seront directement payés par ladite association dans les conditions prévues par le règlement intérieur de cette association.

#### **Article 3 bis**

##### **Association paritaire**

*(Avenant n° 2 du 21 août 2000 étendu par arrêté du 11 octobre 2001, JO 20 octobre 2001, applicable le 1<sup>er</sup> novembre 2001)*

Il sera créé une association paritaire chargée notamment de mutualiser les fonds destinés au remboursement des employeurs des délégués syndicaux de la profession ainsi qu'au remboursement des frais de déplacement de ces délégués.

La constitution du bureau de cette association et les modalités concrètes de gestion des fonds qu'elle recueillera font l'objet d'une annexe au présent accord.

#### **Article 4**

##### **Congés annuels**

Application du livre II, chapitre III, sections 1, 2 et 3 du code du travail.

Les dates des congés annuels doivent être communiquées aux salariés et affichée dans l'entreprise au plus tard le 28 février de chaque année. Une lettre remise en main propre faite en double exemplaire et signée par l'employeur et le salarié, portant les dates du congé et la date à laquelle elle lui est remise, les confirmera.

Sauf cas de force majeure, les dates fixées ne peuvent être modifiées sans l'accord du salarié dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Un courrier recommandé avec accusé de réception confirmera cette modification.

#### **Article 5**

##### **Jours fériés**

*(Modifié par avenant n° 1 du 14 avril 2000, étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO 26 août 2000)*

### **5.1**

#### **Liste des jours fériés**

Les jours fériés pour les boulangers, pâtisseries, personnel de vente sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- Noël ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 Novembre.

---

## **5.2 Payement des jours fériés**

### **5.2.1 Jours fériés travaillés**

Pour les salariés travaillant 6 jours par semaine :

— si la journée est travaillée, le salarié percevra, en plus du salaire de cette journée, une somme égale à 1/6 du salaire brut de la semaine précédente et 1/5 pour le 1<sup>er</sup> janvier et Noël.

Pour les salariés travaillant 5 jours par semaines :

— si la journée est travaillée, le salarié percevra, en plus du salaire de cette journée, une somme égale à 1/5 du salaire brut de la semaine précédente et 1/4 pour le 1<sup>er</sup> janvier et Noël ;

— le salaire d'une semaine s'obtient en divisant le salaire mensuel brut par 4,33.

Pour le 1<sup>er</sup> mai, il sera fait application, selon le cas, du 1<sup>o</sup> ou de 2<sup>o</sup> ci-dessus mais la rémunération de cette journée ne pourra pas être inférieure à celle résultant de l'application de l'article L. 222-7 du Code du travail (payement des heures effectuées avec une majoration de 100 %).

### **5.2.2 Jours fériés coïncidant avec les congés annuels**

Si le jour férié tombe pendant les congés annuels d'un salarié, son payement sera calculé sur la base de 1/24 du montant brut des congés perçus si l'année de référence est complète ou sur la base de 1/6 du salaire de la semaine qui précède les congés si l'année de référence n'est pas complète pour ceux qui travaillent 6 jours par semaine.

Ce payement sera calculé sur la base de 1/20 du montant brut des congés perçus si l'année de référence est complète ou sur la base de 1/5 du salaire de la semaine qui précède les congés si l'année de référence n'est pas complètement pour ceux qui travaillent 5 jours par semaine.

En tout état de cause, conformément à la convention collective nationale, la période de ce congé sera prolongée d'un jour, payé sur la base fixée par le présent paragraphe.

Le payement prévu par les dispositions ci-dessus ne pourra pas être inférieur à celui résultant de l'application de l'article L. 223-11 du Code du travail relatif au montant de l'indemnité légale de congé.

### **5.2.3 Jours fériés non travaillés**

Les jours fériés non travaillés à l'initiative de l'employeur n'entraîneront aucune réduction de la rémunération conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

## **5.3 Maintien des avantages acquis au titre de l'accord du 4 avril 1977**

*L'accord départemental du 4 avril 1977 prévoyait à son article 10 que les jours fériés coïncidant avec les jours de repos hebdomadaires seraient payés comme une journée de travail. L'accord du 4 avril 1977 a été dénoncé.*

*L'avantage prévu par ledit accord reste néanmoins acquis aux salariés des boulangeries et boulangeries-pâtisseries embauchés avant le 5 juillet 1984.*

## **Article 6 Prime de fin d'année**

*(Modifié par avenant n° 1 du 14 avril 2000, étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO 26 août 2000)*

Une prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 3,84 % du salaire brut perçu entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année d'un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, la prime sera payée au prorata.

Elle sera également payée au prorata de la durée de présence des intéressés au cours de l'année considérée dans tous les autres cas où ce payement est prévu par l'article 42 de la Convention Collective Nationale.

## **Article 7 Avantage en nature (pain)**

L'ensemble du personnel de fabrication et de vente, quelle que soit son ancienneté, a droit à un pain dit « restaurant » ou à 2 baguettes (par journée travaillée uniquement).

Dans le cas où le salarié ne prendrait pas tous les jours la quantité de pain prévue par le présent article, il ne pourra cumuler la quantité qui lui aurait été due, ni en demander le payement.

L'équivalent du prix du pain pris par le salarié devra apparaître dans le montant brut porté sur le bulletin de salaire

---

à la rubrique « avantages en nature » et être assujetti aux charges sociales.

Ce même montant apparaîtra en déduction du salaire net avec la mention « avantages en nature ».

#### **Article 8** **Indemnité de transport**

*(Modifié par avenant n° 1 du 14 avril 2000, étendu par arrêté du 20 juillet 2000, JO 26 août 2000)*

Une indemnité forfaitaire sera octroyée au personnel de fabrication quel que soit le moyen de locomotion utilisé. Son montant est de 23 F par mois et par salarié.

#### **Article 9** **Travail du dimanche**

Le taux horaire de base des salariés occupés le dimanche sera majoré de 20 %. Cette majoration sera calculée sur le nombre d'heures travaillées le dimanche.

#### **Article 10** **Travail de nuit**

Une majoration de 25 % du taux horaire de base sera versées aux salariés employés entre 20 heures et 5 heures du matin.

#### **Article 11** **Paiement du salaire**

Le salaire doit être payé dans les cinq premiers jours du mois suivant et le bulletin de salaire délivré simultanément. Le paiement du salaire est effectué une fois par mois.

Un acompte est versé le 15 du mois aux salariés qui en auront fait la demande, sans qu'il puisse être supérieur à la moitié du montant du mois précédent.

En cas de licenciement, le paiement du salaire et indemnités dues doit intervenir dans les 7 jours suivant la fin du préavis effectué ou non.

#### **Article 12** **Avantages acquis**

Tous les avantages de la convention collective nationale non cités dans le présent protocole d'accord départemental restent applicables à l'ensemble des salariés des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône.

Le présent protocole ne peut en aucun cas réduire les avantages acquis antérieurement, individuellement ou collectivement dans les entreprises. Il est cependant entendu que les avantages accordés par le présent protocole ne peuvent se cumuler avec deux déjà octroyés dans les mêmes domaines par accord ou usage d'entreprise.

#### **Article 13** **Révision**

Chaque signataire peut demander à tout moment la révision de certains articles.

Toute demande de révision doit être obligatoirement portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres signataires.

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

Une commission paritaire de 5 membres maximum de part et d'autre 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, voire conclure éventuellement un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord, le présent protocole d'accord départemental reste applicable en l'état.

#### **Article 14** **Commission professionnelle départementale**

Une commission professionnelle départementale sera mise en place selon les dispositions de la convention collective nationale (art. 7, 2<sup>e</sup> alinéa).

#### **Article 15** **Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

La commission prévue par l'article 14 constituera la commission paritaire d'interprétation et de conciliation départementale avec les mêmes compétences que celles de la commission prévues par l'article 8 de la convention collective nationale mais limitées à l'application du présent accord.



---

Dans le cas où la commission départementale n'arriverait pas à se départager, il sera fait appel à la commission paritaire nationale.

#### **Article 16** **Dénunciation**

La dénonciation est assortie d'un préavis de 3 mois et doit être signifiée 3 mois avant la date anniversaire de la signature.

Après la fin du préavis, le présent protocole d'accord reste en application pendant une durée d'un an, au cours de laquelle de nouvelles négociations doivent être ouvertes.

#### **Article 17** **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent protocole d'accord pour le département des Bouches-du-Rhône afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés par l'article 1er.

#### **Article 18** **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent protocole d'accord départemental sont applicables à dater de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Annexe**

#### **relative à la création d'une association paritaire**

*(Avenant n° 2 du 21 août 2000 étendu par arrêté du 11 octobre 2001, JO 20 octobre 2001, applicable le 1<sup>er</sup> novembre 2001)*

#### **Préambule**

Les organisations professionnelles départementales représentant la corporation souhaitent développer la négociation d'accords départementaux au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie.

C'est ainsi qu'au cours de l'année 2000, elles ont été amenées à négocier un avenant à l'accord départemental concernant notamment la mise en place de délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 6 salariés, avec maintien du salaire et indemnités de déplacements pour la prise des heures de délégation.

Afin de contribuer au développement de la profession et pour tenir compte des différentes structures de négociation en place au sein de la branche professionnelle au niveau départemental, il est apparu indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et notamment de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône et de leurs salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1er** **Création d'une association paritaire**

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire qui élira parmi ses membres un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier, issus les uns du collège employeurs, les autres du collège salariés, pour une durée d'une année renouvelable.

Cette association a pour vocation de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation ainsi qu'à la promotion de la profession. Il est en effet indispensable de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution dynamique de la profession, notamment en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales, des garanties sociales adaptées et attractives.

Elle a également pour vocation de mutualiser les fonds destinés au paiement des heures de délégation des délégués syndicaux de la profession et au remboursement de leurs frais de déplacement.

Dans ce but, l'association paritaire recueille et gère les cotisations qui lui seront versées.

#### **Article 2** **Cotisations**

Toutes les entreprises artisanales de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie artisanale du département des Bouches-du-Rhône occupant des salariés versent une cotisation égale à 0,5 % des salaires entrant dans l'assiette des

---

cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est recouvrée par l'association mentionnée à l'article 1er de la présente annexe sise 80, allée Turcat-Méry, 13008 Marseille.

### **Article 3** **Affectation du montant des sommes recueillies**

Les sommes recueillies seront utilisées au remboursement des heures de délégation et des frais de déplacement des délégués syndicaux, prévus par l'article 3 de l'accord départemental du 6 octobre 1998 modifié par l'accord du 21 août 2000.

Les fonds collectés seront déposés sur un compte bancaire choisi par les parties. La gestion de ces fonds sera paritaire.

### **Article 4** **Entrée en vigueur**

Les dispositions qui précèdent constituent une annexe à l'accord du 21 août 2000. Elle entrera en vigueur dans les mêmes conditions et à la même date que ledit accord.

## **Comité d'actions sociales** **Accord du 20 juin 2012**

[Non étendu]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT CFTC.

### **Préambule**

*Toutes les organisations syndicales salariales et patronales, ayant été convoquées par courrier recommandé avec accusé de réception, pour participer aux négociations de nouveaux accords pour le Comité d'Actions Sociales des Bouches-du-Rhône, en date du 20 juin 2012.*

*Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales signataires souhaitent renégocier l'accord du 20 octobre 1983 ainsi que son avenant du 6 mai 1992, dénoncés par courrier AR du 21 juillet 2011.*

*Cette renégociation est nécessaire afin de dissocier les accords départementaux sur les salaires, avantages sociaux du personnel des boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône et le financement du paritarisme départemental.*

*Cette renégociation a pour effet de réorganiser la représentativité syndicale au sein du Comité d'Actions Sociales des Boulangeries artisanales des Bouches-du-Rhône.*

*Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales signataires, souhaitent la continuité des œuvres sociales, les aides aux familles en détresse, l'organisation de voyages pour les anciens et actifs, pour l'ensemble des personnes travaillant dans les entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie pâtisserie du département.*

*Afin de permettre un tel développement d'activités sociales et pour tenir compte des différentes structures de négociations en place au sein de la corporation, il est apparu indispensable de donner aux instances de la corporation les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales de boulangerie pâtisserie et de leurs salariés.*

*Il est convenu ce qui suit :*

### **Article 1** **Création d'un comité d'actions sociales**

*Par le présent accord, il est apparu que le maintien du Comité d'Actions Sociales, est reconnu pour les aides administratives, morales et pécuniaires qu'il apporte, mais aussi pour le resserrement des liens entre tous les travailleurs de la profession. Cet accord régit les parties.*

---

## **Article 2**

### **Cotisation**

*Il est instauré une cotisation égale à 0,50 % du salaire brut, pour chaque membre, indexé et limité sur le plafond de la Sécurité Sociale, elle sera retenue sur bulletin de salaire. L'employeur aura l'obligation de reverser cette cotisation au Comité d'Actions Sociales tous les six mois. Dans l'éventualité d'un refus du salarié formulé par écrit, de cotiser, l'employeur sera dégagé de toutes responsabilités et sera tenu de communiquer, par courrier recommandé avec accusé de réception au Comité d'Actions Sociales, le nom et l'adresse du salarié réfractaire aupayement, afin qu'il puisse être poursuivi pour non-respect de l'accord départemental.*

*Pour les employeurs, compte tenu de la difficulté d'obtenir un chiffre exact, il est convenu, entre les parties, de calculer leurs parts sur le plafond de la Sécurité Sociale indexé.*

*Pour les entreprises travaillant sans personnel, la cotisation sera calculée dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale. Dans le cas d'un déplafonnement, la cotisation sera calculée sur le dernier plafond en vigueur augmenté et indexé des taux d'augmentation salariale.*

## **Article 3**

### **Ouverture des droits**

*L'ensemble des services du Comité d'Actions Sociales doit être offert aux boulangers, pâtisseries, personnel de vente et autres salariés des boulangeries pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône, travaillant dans les entreprises du ressort du département. Pour l'ouverture des droits, il sera demandé de fournir des justificatifs, tel que : bulletin de salaire pour les salariés et bordereau de payement pour les employeurs.*

## **Article 4**

### **Trésorerie**

*Pour éviter tout problème de trésorerie au Comité d'Actions Sociales, les cotisations prévues par l'accord départemental dénoncé le 21 juillet 2011, restent en application jusqu'au 31 décembre 2012.*

## **Article 5**

### **Administration**

*Le Comité d'Actions Sociales sera administré par un conseil d'administration de 20 membres (Employeurs et Salariés par moitié) travaillant ou ayant travaillé dans la corporation de boulangerie et boulangerie pâtisserie artisanale du département des Bouches du Rhône, rattaché à une organisation syndicale représentative, signataire de l'accord du 20 juin 2012 et ayant des Statuts déposés en Préfecture des Bouches du Rhône, de la corporation des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales du département. Issus des membres d'assemblée générale. Chaque organisation syndicale salariale et patronale signataire, désigne ses membres d'assemblée générale. Ils doivent obligatoirement être employeurs ou salariés en activité ou retraités de la corporation et appartenir à une organisation syndicale représentative Statutairement dans le département.*

## **Article 6**

### **Bureau**

*Les organisations signataires et travaillant dans la corporation et dans le département, désignent les membres qui composeront le bureau du Comité d'Actions Sociales. (12 membres employeurs et salariés) Tous les membres qui composeront le bureau sont issus du Conseil d'Administration.*

*Les membres du bureau sera composé de :*

#### **Collège employeur**

*Un Président*

*Un Trésorier*

*Un Secrétaire*

*Trois membres du bureau*

#### **Collège salarié**

*Un Président adjoint*

*Un Trésorier adjoint*

*Un Secrétaire adjoint*

*Trois membres du Bureau*

*Tous les membres qui composent l'assemblée générale, Conseil d'Administration et bureau, sont élus pour un mandat de deux ans. Tous les membres sont rééligibles. Seules les organisations syndicales signataires, travaillant dans la corporation et le département, ont pouvoir de désigner ou de révoquer ses membres, représentant leur organisation.*

---

## **Article 7**

### **Réunions**

#### **Assemblée générale :**

*L'assemblée générale se réunit une fois par an, au cours du premier trimestre civil. La date et le lieu de l'assemblée générale sont fixés par le bureau. L'ordre du jour est fixé par les présidents sur conseil du bureau.*

*Elle ratifie le rapport moral et les comptes de l'année écoulée.*

*Elle donne quitus aux trésoriers et bureau pour l'exercice de l'année écoulée.*

#### **Conseil d'Administration :**

*Le Conseil d'Administration se réunit une fois par an, quinze jours minimum avant la date d'assemblée générale. Elle valide ou rectifie l'ordre du jour formulé par les présidents et le bureau.*

#### **Bureau :**

*Les membres du bureau se réunissent une fois par mois, sur convocation des Présidents. L'ordre du jour est établi par les Présidents. Un procès-verbal relatant les points de discussions de l'ordre du jour est rédigé, pour toutes les réunions de bureau. Une permanence est assurée par les Présidents, une fois par mois, pour traiter les affaires courantes et négocier les contrats liés aux activités du Comité d'Actions Sociales.*

#### **Auditeurs aux comptes :**

*Les auditeurs aux comptes sont convoqués pour vérifier la comptabilité tous les trimestres. Ils sont convoqués par les Présidents par lettre simple. En début d'année un calendrier des dates de vérification des comptes est fixé. Ils rédigent un procès-verbal, qu'ils présentent en assemblée générale. Un compte rendu verbal consigné sur procès verbal, est effectué au cours de la réunion de bureau qui suit la vérification des comptes du trimestre.*

## **Article 8**

### **Dépôt et enregistrement**

*Les parties signataires sont d'un commun accord pour que le présent accord départemental du Comité d'Actions Sociales, fasse l'objet d'un dépôt d'enregistrement à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ils formulent également le souhait que tout soit mis en œuvre pour en obtenir son extension à toutes les entreprises relevant des activités de boulangerie et boulangerie pâtisserie artisanale du département des Bouches du Rhône.*

## **Article 9**

### **Entrée en vigueur**

*Le présent accord du Comité d'Actions Sociales, prendra effet le premier jour du mois qui suivra la date d'enregistrement du dépôt à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.*

## **Article 10**

### **Dénonciation**

*La dénonciation du présent accord, pourra être faite par l'une des organisations syndicale signataire. Cette dénonciation, pour être valablement retenue, devra être effectuée par courrier recommandé avec accusé de réception, adressée à toutes les autres organisations syndicales, et la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, trois mois avant la date d'anniversaire de la signature du présent accord. Toute dénonciation, non effectuée dans les conditions citées ci-dessus, sera nulle et non avenue d'effets. Cependant, le présent accord restera en application pendant la durée de deux ans (durée de mandat des Présidents) au cours de laquelle de nouvelles négociations devront être ouvertes par l'organisation patronale signataire. Dans l'hypothèse ou un nouvel accord ne serait pas conclu dans la durée impartie, le présent accord resterait en l'état.*

## **Financement du paritarisme**

### **Accord du 20 juin 2012**

[Étendu par arr. 18 juin 2013, JO 26 juin, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UDMABBPBR ;

NSABBP BR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT.

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéréL. 2231-

---

1 ;L. 2261-9 et suivants ;L. 2232-5 et suivants du Code du Travail à savoir:

Entre d'une part :

\_ Le Groupement Départemental des Maîtres Artisans Boulangers et Boulangers Pâtisseries des Bouches du Rhône, sise au 2, rue Saint Laurent 13002 Marseille

\_ Le Nouveau Syndicat des Artisans Boulangers et Boulangers Pâtisseries des Bouches du Rhône, sise au 6, rue Issaïa 13006 Marseille

et d'autre part :

\_ Les organisations départementale syndicales salariales de la Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône soussignées :

\_ Syndicat C.G.T. du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône

\_ Syndicat F.O. du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône

\_ Syndicat C.F.D.T. du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône

\_ Syndicat C.F.T.C du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône

\_ Syndicat C.G.C du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône

## **Préambule**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales signataires souhaitent renégocier l'accord du 6 octobre 1998 ainsi que son avenant du 21 août 2000, dénoncés par courrier AR du 4 août 2011.

Cette renégociation est nécessaire afin de dissocier les accords départementaux sur les salaires, avantages sociaux du personnel des boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales des Bouches du Rhône et le financement du paritarisme départemental.

Cette renégociation du paritarisme départemental a pour effet de diminuer le pourcentage du montant de sa cotisation.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales signataires souhaitent la continuité du développement des négociations départementales au sein de la corporation et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie pâtisserie artisanales du département.

Afin de permettre un tel développement et pour tenir compte des différentes structures de négociations en place au sein de la corporation, il est apparu indispensable de donner aux instances de la corporation les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales de boulangeries pâtisseries et de leurs salariés.

Il est convenu ce qui suit :

### **Article 1er**

#### **Création d'une association paritaire départementale**

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer le Paritarisme départemental, qui élira parmi ses membres, un Président et un Secrétaire, issus l'un du collège employeur, l'autre du collège salarié, pour une durée de deux années.

Ce Paritarisme départemental a vocation de participer à l'information des négociateurs paritaires et à leurs formations. Il est en effet indispensable de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution dynamique de la profession, notamment en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales de boulangeries pâtisseries, des garanties sociales adaptées et attractives.

Dans ce but, le Paritarisme départemental recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

### **Article 2**

#### **Cotisations**

Tous les employeurs de salariés d'entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie pâtisserie des Bouches du Rhône versent au Paritarisme départemental, dont le siège est «La Maison du Boulanger» 2, rue Saint Laurent 13002 Marseille. Décidé lors de la dernière Assemblée Générale, une cotisation de :

— 0,50 % des salaires entrant dans l'assiette de cotisations Sécurité Sociale pour l'année 2012

— 0,40 % des salaires entrant dans l'assiette de cotisations Sécurité Sociale pour les années suivantes.

Cette cotisation est recouvrée par AG2R-ISICA, sise 26 rue de Montholon 75009 Paris, en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire,

---

pour le département des Bouches du Rhône qui là reverse au Paritarisme Départementale visée à l'article n° 1.

### **Article 3** **Affectation du montant des cotisations recueillies**

Le montant total et global des cotisations recueillies par l'Association Paritaire Départementale sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

- Une moitié affectée au financement du paritarisme départemental des employeurs représentés par le Groupement Départementale des Maîtres Artisans Boulangers et Boulangers Pâtisseries des Bouches du Rhône et le Nouveau Syndicat des Artisans Boulangers et Boulangers Pâtisseries des Bouches du Rhône
- Une moitié affectée au financement du paritarisme départemental des salariés signataires et ayant des Statuts de Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Artisanales des Bouches du Rhône, enregistrées en Préfecture et répartie au prorata des voix obtenues par chaque organisation lors des élections Prud'homales du 3 décembre 2008, section Industrie.

Cette moitié sera donc répartie ainsi qui suit :

- 51,20 % Syndicat C.G.T. du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône (avec des Statuts de la corporation enregistré dans le département)
- 20,40 % Syndicat F.O. du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône (avec des Statuts de la corporation enregistré dans le département)
- 16,20 % Syndicat C.F.D.T. du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône (avec des Statuts de la corporation enregistré dans le département)
- 6,00 % Syndicat C.F.T.C du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône (avec des Statuts de la corporation enregistré dans le département)
- 6,20 % Syndicat CGC du personnel des Boulangeries et Boulangeries Pâtisseries Artisanales des Bouches du Rhône (avec des Statuts de la corporation enregistré dans le département)

L'Association Paritaire rendra compte, annuellement, à la commission Paritaire départementale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

### **Article 4** **Entrée en vigueur**

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à demander l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé en respectant un délai de préavis de six mois, dans les conditions fixées par les Articles L. 2222-5 et suivant L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Toutefois le présent accord, restera en application pour une durée de un an après la date d'anniversaire de la signature du présent accord. Dans l'hypothèse où un nouvel accord ne serait pas négocié et conclu, le présent accord resterait en l'état.

## **Calvados** **Accord n° 1 du 2 mai 1996**

[Non étendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Chambre syndicale de la boulangerie du Calvados.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Union départementale CGT-FO du Calvados ;*

*Union régionale CFDT de Basse-Normandie.*

#### **Article 1**

*Le personnel salarié des boulangeries, boulangeries-pâtisseries du Calvados bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-six heures comprenant dans toute la mesure du possible le dimanche après-midi.*

#### **Article 2**

*Les parties signataires demandent à M. le préfet du Calvados de prendre, dans le cadre de l'article L. 221-17 du code du travail, un arrêté rendant obligatoire la fermeture au public, un jour par semaine au choix de l'exploitant, des établissements visés par le présent accord, étant précisé que l'obligation de fermeture devrait être suspendue*

---

chaque année du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août et aménagée de telle sorte que si le jour de fermeture tombe :

- le dimanche ou le lundi de Pâques ;
- le dimanche ou le lundi de Pentecôte ;
- le jour de Noël ou la veille de Noël ;
- le jour de l'An ou la veille du jour de l'An,

la fermeture soit déplacée au choix de l'exploitant un autre jour de la semaine considérée.

### **Article 3**

Au cours des périodes de suspension et d'aménagement prévues à l'article 2, les droits auxquels les salariés peuvent prétendre en matière de repos hebdomadaire en application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et des usages en vigueur, doivent être strictement respectés.

### **Article 4**

Le jour de fermeture devra être communiqué par l'exploitant au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et à l'organisation syndicale dont il dépend.

Un avis portant la mention du jour de fermeture sera apposé dans les points de vente de pain par les soins de l'exploitant à un endroit apparent et visible de l'extérieur.

Une fois fixé, le jour de fermeture ne pourra être modifié pendant une durée d'un an.

### **Article 5**

Les parties se rencontreront une fois par an afin de faire le point sur l'application du nouveau régime.

### **Article 6**

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de même nature contenues dans l'accord du 9 juin 1993.

### **Article 7**

Le présent protocole d'accord sera complété par un second protocole, qui définira les compensations accordées aux salariés en contrepartie des sujétions liées au travail du dimanche et des jours fériés et au travail effectué exceptionnellement le jour habituel de repos.

## **Accord n° 2 du 2 mai 1996**

[Étendu par arrêté du 16 décembre 1996, JO 27 décembre 1996]

### **Article 1**

Les salariés bénéficient d'une majoration de salaire horaire de 7 F pour toute heure travaillée un lundi ou un jour férié, et ce, quel que soit le jour de fermeture habituel de l'établissement.

### **Article 2**

En cas de travail un jour férié, quel qu'il soit, les salariés perçoivent en sus de la rémunération de leur journée de travail (celle-ci incluant la majoration de 7 F/heure prévue à l'article 1), une rémunération complémentaire égale à 1/6 du salaire hebdomadaire perçu comprenant les 20 p. 100 de majoration de travail du dimanche et les 25 p. 100 de majoration pour travail de nuit, et ce, quelle que soit la durée du travail effectuée ledit jour férié.

### **Article 3**

En cas de déplacement du jour de fermeture, déplacement prévu à l'article 2 du protocole d'accord n° 1 du 2 mai 1996, les salariés ainsi amenés à travailler leur jour habituel de repos bénéficieront d'une majoration de 10 p. 100 du salaire obtenu après les majorations prévues aux articles 1 et 2 du présent accord.

### **Article 4**

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler le dimanche après-midi, une demi-journée de repos supplémentaire lui sera accordée, à prendre, à sa convenance, soit consécutivement au repos principal, soit entre le lundi et le vendredi inclus.

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler uniquement le dimanche matin, le temps travaillé, le cas échéant, entre 12 et 13 heures donnera lieu à une récupération égale au double de ce temps.

---

### Article 5

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de même nature contenues dans l'accord du 9 juin 1993.

### Article 6

Les parties conviennent de demander à M. le ministre chargé du travail l'extension du présent accord à l'ensemble des boulangeries et boulangeries-pâtisseries du Calvados.

## Eure

## Accord du 12 mars 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MBPAE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FGA CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'accord paritaire départemental du 12 mars 2015 conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

### Article 1

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2015, suite à l'avenant n° 110 à la CCN du 19 mars 1976, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie pâtisserie est :

#### a

#### Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155 : 9,71 €  
Coefficient 160 : 9,80 €  
Coefficient 170 : 9,99 €  
Coefficient 175 : 10,09 €  
Coefficient 185 : 10,63 €  
Coefficient 190 : 10,81 €  
Coefficient 195 : 11,32 €  
Coefficient 240 : 11,42 €

#### b

#### Pour le personnel de vente

Coefficient 155 : 9,71 €  
Coefficient 160 : 9,80 €  
Coefficient 165 : 9,90 €  
Coefficient 170 : 9,99 €  
Coefficient 175 : 10,09 €  
Coefficient 180 : 10,18 €  
Coefficient 185 : 10,63 €  
Coefficient 190 : 10,81 €

#### c

#### Pour le personnel de services

Coefficient 155 : 9,71 €  
Coefficient 160 : 9,80 €  
Coefficient 170 : 9,99 €



## Article 2

Des négociations, au niveau national, sont ouvertes concernant les dispositions au sujet de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au niveau départemental, ces dispositions vont également faire l'objet d'une négociation.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord aux entreprises de boulangerie et boulangerie pâtisserie entrant dans le champ de l'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie.

## Grille des salaires en boulangerie pâtisserie département de l'Eure - Au 1<sup>er</sup> avril 2015

Coeff.	SHMP	Personnel de fabrication	Personnel de vente	Personnel de services
155	9,71 €	- Personnel de fabrication sans CAP - Personnel de fabrication titulaire du BEP	- Personnel de vente sans CAP	- Personnel sans qualification avec poss. d'assurer occas. des livraisons - Personnel d'entretien avec poss. d'assurer occas. des livraisons
160	9,80 €	- Personnel de fabrication titulaire d'un CAP	- Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après un an au coeff. 155 ou personnel de vente ambulante	- Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur
165	9,90 €		- Responsable d'un point de vente - Personnel de vente au coeff. 160 titulaire du CQP vendeur/vendeuse conseil en Boul. Pât.»	
170	9,99 €	- Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après un an au coeff. 160 - Personnel de fabrication titulaire du BEP après deux ans au coeff. 155 - Personnel de fabrication n'étant pas susc. de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.	- Responsable d'un point de vente titulaire du CQP «vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie»	- Personnel administratif
175	10,09 €	- Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe - Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire - Personnel de fabrication titulaire d'un Bac Professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie	- Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à deux salariés.	
180	10,18 €		- Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 sal., tit. CQP vendeur/vendeuse conseil en Boul. Pât.	
185	10,63 €	- Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie. Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM. Ouvrier titulaire du Bac Prof. après deux ans au coeff. 175.	- Responsable d'un point de vente occupant au moins trois salariés.	

Coeff.	SHMP	Personnel de fabrication	Personnel de vente	Personnel de services
190	10,81 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après deux années au coeff. 185.</li> <li>- Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences en boulangerie et en pâtisserie.</li> <li>- Ouvrier titulaire du BP après deux ans au coeff. 185.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 sal. titulaires du CQP «vendeur/vendeuse conseil en Boul.Pât.».</li> </ul>	
195	11,32 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM</li> <li>- Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS</li> <li>- Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après deux ans au coeff. 185.</li> <li>- Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.</li> </ul>		
240	11,42 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistant du chef d'entreprise qui organise achats, fabrication et coord. le travail d'autres ouvriers.</li> </ul>		

## Ille-et-Vilaine

### Accord du 24 mai 1996

[Étendu par arrêté du 4 octobre 1996, JO 16 octobre 1996]

#### Article 1

Au cours de la période du 20 juin au 31 août où l'obligation de fermeture hebdomadaire fixée par arrêté préfectoral en application de l'article L. 221-17 du code du travail pourra être suspendue. Les salariés conserveront, sauf accord explicite de leur part, leurs jours habituels de repos hebdomadaire.

#### Article 2

Lorsqu'une veille de jour férié tombant le jour du repos hebdomadaire sera exceptionnellement travaillée, les salariés dont le repos serait ainsi déplacé bénéficieront d'une majoration de 25 p. 100 des heures effectuées, indépendamment des autres majorations éventuellement applicables.

#### Article 3

Une commission paritaire départementale se réunira à l'initiative de la fédération départementale des employeurs dans le mois qui suivra la tenue de la commission paritaire nationale afin d'étudier et de mettre en application les décisions de cette dernière et de faire le bilan sur le plan départemental.

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui prendra effet dès la publication de l'arrêté portant son extension.

#### Article 5

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires originaux à la DDTEFP d'Ille-et-Vilaine par....., accompagné de quarante copies destinées à la procédure de demande d'extension.

## Indre-et-Loire

### Accord du 9 janvier 1992

[Étendu par arrêté du 27 avril 1992, JO 12 mai 1992]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des maîtres boulangers d'Indre-et-Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

U.D./C.G.T. ;

U.D./C.F.E.-C.G.C.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992, le tableau portant définition des catégories professionnelles des coefficients hiérarchiques et des salaires correspondants s'établit comme suit.

### Coefficients 130 à 160

COEFF.	SALAIRES HORAIRES	OUVRIERS BOULANGERS	OUVRIERS PÂTISSIERS	PERSONNEL DE VENTE et de livraison
130	33,32	—	—	Vendeuse débutante : 3 premiers mois d'exercice du métier.
135	33,55	—	—	Vendeuse débutante du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois inclus d'exercice du métier.
140	33,79	—	—	Vendeuse : 2 <sup>e</sup> année d'exercice du métier.
145	34,02	—	—	Vendeuse : 3 <sup>e</sup> année d'exercice du métier.
150	34,25	Jeune ouvrier sortant d'appren- tissage sans avoir obtenu un di- plôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégo- rie.	Jeune ouvrier sortant d'appren- tissage sans avoir obtenu un di- plôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégo- rie.	Vendeuse sortant d'apprentis- sage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage.
155	34,48	Jeune ouvrier sortant d'appren- tissage sans avoir obtenu un di- plôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la partie pra- tique de ce diplôme. Un an maxi- mum dans cette catégorie.	<i>a)</i> Ouvrier de la 1 <sup>re</sup> catégorie (coeff. 150) ayant un an de pra- tique du métier. Un an maximum dans cette catégorie. <i>b)</i> Jeune ouvrier sortant de l'ap- prentissage et ayant obtenu un di- plôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme. Un an maximum dans cette caté- gorie.	Vendeuse : 4 <sup>e</sup> année d'exercice. Chauffeur-livreur.
160	33,34	Jeune ouvrier sortant de l'ap- prentissage et ayant obtenu un C.A.P. Ouvrier de la 1 <sup>re</sup> catégorie (coeff. 150 et 155) ayant un an de pra- tique du métier. Un an maximum dans cette caté- gorie.	Jeune ouvrier sortant de l'ap- prentissage et ayant obtenu un di- plôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme et ayant un an de pratique du métier en 2 <sup>e</sup> catégorie, 1 <sup>er</sup> échelon (coeff. 155 <i>b</i> ). Un an maximum dans cette catégorie.	Vendeuse responsable d'un point de vente : caissière.

## Coefficients 170 à 185

COEFF.	SALAIRES HORAIRES	OUVRIERS BOULANGERS	OUVRIERS PÂTISSIERS	PERSONNEL DE VENTE et de livraison
170	34,35	Ouvrier non susceptible de tenir tous les postes et travaillant sous contrôle effectif d'un ouvrier qualifié ou du chef d'entreprise.	Ouvrier non susceptible de tenir tous les postes et travaillant sous contrôle effectif d'un ouvrier qualifié ou du chef d'entreprise.	Vendeuse responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés.
175	34,81	<i>a)</i> Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un C.A.P. connexe pâtissier ; 18 mois maximum dans cette catégorie. <i>b)</i> Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon ; 18 mois maximum dans cette catégorie. <i>c)</i> Ouvrier ayant exercé le métier cinq années dans l'entreprise en 3 <sup>e</sup> année, catégorie 1 <sup>er</sup> échelon (coeff. 170).	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un C.A.P. connexe boulanger ; 18 mois maximum dans cette catégorie.	
185	38,89	<i>a)</i> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie, 1 <sup>er</sup> échelon (coeff. 160) et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie. <i>b)</i> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie, 2 <sup>e</sup> échelon (coeff. 175 <i>a</i> ) et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie.	<i>a)</i> Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie. <i>b)</i> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie, 3 <sup>e</sup> échelon (coeff. 175) et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.	

## Coefficients 190 et 195

COEFF.	SALAIRES HORAIRES	OUVRIERS BOULANGERS	OUVRIERS PÂTISSIERS	PERSONNEL DE VENTE et de livraison
190	39,32	<i>a)</i> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie, 2 <sup>e</sup> échelon (coeff. 175 <i>a</i> ) ou de la 4 <sup>e</sup> catégorie, 1 <sup>er</sup> échelon (coeff. 185 <i>a</i> et <i>b</i> ) et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications boulangerie et pâtisserie. <i>b)</i> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie, 3 <sup>e</sup> échelon (coeff. 175 <i>b</i> ). <i>c)</i> Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.	Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie, 3 <sup>e</sup> échelon (coeff. 175) ou de la 4 <sup>e</sup> catégorie, 1 <sup>er</sup> échelon (coeff. 185 <i>a</i> et <i>b</i> ) et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications boulangerie et pâtisserie.	
195	41,00	Ouvrier hautement qualifié, titulaire du brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.	Ouvrier hautement qualifié titulaire du brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.	

---

Les salaires ressortant au 1<sup>er</sup> janvier 1992 à des taux supérieurs à ceux fixés dans le présent tarif seront majorés, quelle que soit la catégorie professionnelle, dans la limite de 0,76 F l'heure.

## **Heures de nuit**

De vingt heures à six heures du matin, majoration de 25 p. 100 du salaire horaire.

## **Indemnité professionnelle**

Il est accordé, aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries non nourris, une indemnité journalière pour frais professionnels, d'un montant égal à une fois et demie le minimum garanti, tel que sa valeur, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, est normalement retenue par voie réglementaire pour le calcul des charges sociales soit 24,75 F au 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Cette indemnité n'est pas due si le casse-croûte est fourni.

## **Avantages en nature**

Il est attribué 2 pains de 400 grammes et 1 baguette pour tous les jours du mois aux ouvriers boulangers non nourris.

## **Retenue pour nourriture et logement**

Pour le personnel nourri et logé, la valeur des avantages en nature à retenir sur le salaire est fixé : pour la nourriture à 1 heure de S.M.I.C. par repas et pour le logement au tarif de la sécurité sociale.

## **Jours fériés**

En application de l'article 27 de la convention collective nationale les jours fériés déterminés paritairement sont les suivants : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, lundi de Pentecôte, Ascension, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire perçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé.

Le chômage d'un des jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

## **Prime d'ancienneté**

Chaque salarié bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à la valeur d'une journée de travail par cinq années de présence continue dans l'entreprise, et versée chaque année, à l'occasion des congés annuels prévus par l'article 29 de la convention collective nationale. Cette prime d'ancienneté correspondra au 1/24 du montant des congés résultant du calcul prévu par ce même article.

## **Prime de douche**

Une prime de douche égale à la valeur d'une heure de S.M.I.C. est attribuée aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries dans les entreprises dépourvues de douches.

## **Médecine du travail**

Une indemnité égale à 1 fois et demie le S.M.I.C. sera versée au personnel pour le temps passé à la visite médicale obligatoire, lorsque celle-ci aura lieu en dehors des heures de travail.

## **Congés familiaux**

Il est accordé sans condition d'ancienneté et sans réduction de rémunération :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès des parents et beaux-parents : 3 jours.

Toutes les dispositions de la convention collective nationale non évoquées dans le présent accord sont pris en référence par les parties signataires.

---

## La Réunion

### Avenant n° 117 du 1<sup>er</sup> juin 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr.]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 117 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée «Convention Collective».

### Préambule

Cet avenant a pour objet d'étendre le champ d'application géographique de la Convention Collective Nationale aux entreprises de l'Île de la Réunion, conformément à la volonté des partenaires sociaux de cette île exprimée dans un courrier du 14 février 2017 et qui prévoit un calendrier progressif d'entrée en vigueur pour ces entreprises.

#### Article 1

*(Voir CCN, art. 1er)*

#### Article 2

Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre paritaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la Convention Collective Nationale seront applicables par les entreprises de l'Île de la Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, le lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :

- article 23 : travail de nuit : date d'application plus 6 mois,
- article 28 : travail du dimanche : date d'application plus 12 mois,
- article 35 : retraite complémentaire : date d'application plus 12 mois
- article 24 : frais professionnels : date d'application plus 24 mois

#### Article 3

##### Durée - Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

### Loire-Atlantique

### Avenant de mise à jour du 17 janvier 1995

[Étendu par arrêté du 29 mars 1999, JO 10 avril 1999]

#### Article 1er

##### Champ d'application

*(Voir article 1 de la convention collective nationale)*

#### Article 2

##### Révision

*(Voir article 2 de la convention collective nationale)*

---

**Article 3**  
**Durée - Date d'effet**

*(Voir article 3 de la convention collective nationale)*

**Article 4**  
**Dénonciation**

*(Voir article 4 de la convention collective nationale)*

**Article 5**  
**Avantages acquis**

*(Voir article 5 de la convention collective nationale)*

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

*(Voir l'article 6 de la convention collective nationale)*

**Article 7**  
**Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale, commission nationale professionnelle**

*(Voir article 7 de la convention collective nationale)*

**Article 8**  
**Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation**

*(Voir article 8 de la convention collective nationale)*

**Article 9**  
**Classification**

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

- ouvriers boulangers ;
- ouvriers pâtisseries ;
- personnel de vente.

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

<b>Ouvriers boulangers</b>	
1 <sup>re</sup> catégorie	
1 <sup>er</sup> échelon	coef. 150
Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage, 1 an maximum dans cette catégorie.	
2 <sup>e</sup> échelon	coef. 155
Jeune ouvrier sortant d'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 <sup>e</sup> catégorie	
1 <sup>er</sup> échelon	coef. 160
Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP. Ouvrier de la 1 <sup>re</sup> catégorie ayant un an de pratique du métier, 1 an maximum dans cette catégorie.	
2 <sup>e</sup> échelon	coef. 175
Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe pâtissier, 18 mois maximum dans cette catégorie.	
3 <sup>e</sup> échelon	coef. 175

<p>Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon, 18 mois maximum dans cette catégorie.</p> <p>3<sup>e</sup> catégorie</p> <p>1<sup>er</sup> échelon</p> <p>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.</p> <p>2<sup>e</sup> échelon</p> <p>Ouvrier ayant exercé le métier 5 années dans l'entreprise en 3<sup>e</sup> catégorie, 1<sup>er</sup> échelon.</p> <p>4<sup>e</sup> catégorie</p> <p>1<sup>er</sup> échelon</p> <p>a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 1<sup>er</sup> échelon, et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie.</p> <p>b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie.</p> <p>c) Ouvrier ayant obtenu un brevet professionnel.</p> <p>2<sup>e</sup> échelon</p> <p>a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> échelon, ou de la 4<sup>e</sup> catégorie, 1<sup>er</sup> échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications boulangerie et pâtisserie.</p> <p>b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 3<sup>e</sup> échelon.</p> <p>c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.</p> <p>3<sup>e</sup> échelon</p> <p>Ouvrier ayant la responsabilité de former un apprenti.</p> <p>5<sup>e</sup> catégorie</p> <p>Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.</p>	<p>coef. 170</p> <p>coef. 175</p> <p>coef. 185</p> <p>coef. 190</p> <p>coef. 195</p> <p>coef. 195</p>
<p><b>Ouvriers pâtisseries</b></p> <p>1<sup>re</sup> catégorie</p> <p>Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage, 1 an maximum dans cette catégorie.</p>	<p>Coef. 150</p>



2 <sup>e</sup> catégorie	
1 <sup>er</sup> échelon	coef. 160
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 <sup>e</sup> échelon	coef. 160
Ouvrier de la 1 <sup>re</sup> catégorie ayant un an de pratique du métier, 1 an maximum dans cette catégorie.	
3 <sup>e</sup> échelon	coef. 175
Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe boulangerie, 18 mois maximum dans cette catégorie.	
3 <sup>e</sup> catégorie	
	coef. 170
Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.	
4 <sup>e</sup> catégorie	
1 <sup>er</sup> échelon	coef. 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 <sup>e</sup> catégorie, 3 <sup>e</sup> échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.	
2 <sup>e</sup> échelon	coef. 190
Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie, 3 <sup>e</sup> échelon, ou de la 4 <sup>e</sup> catégorie, 1 <sup>er</sup> échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications boulangerie et pâtisserie.	
3 <sup>e</sup> échelon	coef. 195
Ouvrier ayant la responsabilité de former un apprenti.	
5 <sup>e</sup> catégorie	
	coef. 195
Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.	
<b>Personnel de vente et livraison</b>	
1 <sup>re</sup> catégorie	
	Coef. 135
Vendeuse débutante, 3 premiers mois d'exercice du métier.	
2 <sup>e</sup> catégorie	
	Coef. 140

Vendeuse débutante, du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois inclus d'exercice du métier. 3 <sup>e</sup> catégorie	Coef. 145
Vendeuse, 2 <sup>e</sup> année d'exercice du métier. 4 <sup>e</sup> catégorie	Coef. 150
Vendeuse, 3 <sup>e</sup> année d'exercice du métier. 5 <sup>e</sup> catégorie	Coef. 155
Vendeuse à partir de la 4 <sup>e</sup> année d'exercice du métier. Vendeuse 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 <sup>e</sup> catégorie	Coef. 160
Chauffeur-livreur après 3 mois de métier en boulangerie-pâtisserie. 7 <sup>e</sup> catégorie	Coef. 170
Vendeuse responsable d'un point de vente, caissière, chauffeur-livreur responsable d'une caisse. 8 <sup>e</sup> catégorie	Coef. 180
Vendeuse qualifiée responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés.	

#### **Article 10**

#### **Salaire horaire minimum professionnel**

*(Voir article 10 de la convention collective nationale)*

#### **Article 11**

#### **Salariés non rémunérés à l'heure**

*(Voir article 11 de la convention collective nationale)*

#### **Article 12**

#### **Payement au mois**

*(Voir article 12 de la convention collective nationale)*

#### **Article 13**

#### **Révision du salaire horaire minimum professionnel**

*(Voir article 13 de la convention collective nationale)*

#### **Article 14**

*Sans objet*

#### **Article 15**

*Sans objet*

#### **Article 16**

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

*(Voir article 16 de la convention collective nationale)*

---

**Article 17**  
**Période d'essai**

*(Voir article 17 de la convention collective nationale)*

**Article 18**  
**Chou blanc**

*(Voir article 18 de la convention collective nationale)*

**Article 19**  
**Embauchage**

*(Voir article 19 de la convention collective nationale)*

**Article 20**  
**Régime des extra**

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 à celle d'un ouvrier à demeure, il convient de calculer le salaire journalier avec majoration de 25 % pour la huitième heure et de 50 % à partir de la neuvième heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur 6 jours. L'indemnité de congés payés (congés payés d'été et congés payés d'hiver résultant de l'article 30) d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 11,35 % du montant de son salaire brut.

Un supplément de 20 % du salaire de base sera donné. L'extra est embauché pour une période de 1 à 21 jours. À compter du 1<sup>er</sup> avril 1994, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

**Article 21**  
**Durée du travail**

*(Voir article 21 de la convention collective nationale)*

**Article 22**  
**Heures supplémentaires-Repos compensateur**

*(Voir article 22 de la convention collective nationale)*

**Article 23**  
**Travail de nuit**

Il est alloué à chaque ouvrier, par heure de nuit, un supplément horaire correspondant à 25 % du salaire horaire de base. Les heures de nuit s'entendent depuis le début du travail jusqu'à 5 heures du matin.

**Article 24**  
**Indemnité pour frais professionnels**

Considérant les contraintes particulières inhérentes aux métiers de boulanger et de pâtissier, il est accordé aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtissiers non nourris, une indemnité journalière pour frais professionnels d'un montant égal à une fois le SMIC (au 1<sup>er</sup> janvier 1994 : 34,83 F).

Cette indemnité est due aux apprentis et ouvriers pâtissiers ni nourris ni logés.

Le montant exonéré de charges pour 1993 est de 26 F.

**Article 25**  
**Bulletin de paye**

*(Voir article 25 de la convention collective nationale)*

**Article 26**  
**Travail des femmes et des jeunes**

*(Voir article 26 de la convention collective nationale)*

**Article 27**  
**Jours fériés**

Sur le plan départemental ou interdépartemental ou régional, seront déterminés paritairement outre le 1<sup>er</sup> Mai dont le régime est défini par la loi, au moins 10 jours fériés.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire reçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé.

---

Le chômage de l'un des jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération. Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Les jours fériés payés sont les suivants : 1<sup>er</sup> Janvier, 1<sup>er</sup> Mai, 8 Mai, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, 1<sup>er</sup> Novembre, 11 Novembre, Noël.

### **Article 28** **Prime pour travail du dimanche**

Le salaire de tout salarié employé le dimanche sera majoré de 25 %.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence sera le salaire horaire minimum de sa catégorie.

Seront payées avec ce supplément les heures faites, sans interruption, du samedi soir à la fin du travail du dimanche.

Les apprentis(ies) sont également concernés par cet article.

### **Article 29** **Congés annuels**

*(Voir article 29 de la convention collective nationale)*

### **Article 30** **Semaine de congé supplémentaire**

*(Voir article 30 de la convention collective nationale)*

### **Article 31** **Congés familiaux**

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

- mariage du salarié : 6 jours ;
- naissance d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père et de la mère : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès de la belle-mère, du beau-père, de la soeur, du frère, des grands-parents : 1 jour.

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

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté. Une autorisation d'absence dans la limite de 3 jours est accordée au titre de la présélection militaire. Ces jours d'absence, accordés au titre de la présélection militaire, n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée.

### **Congés supplémentaires**

a) Pour travailleurs âgés de :

- 50 ans et plus : 3 jours supplémentaires ;
- 55 ans et plus : 4 jours supplémentaires ;
- 60 ans et plus : 6 jours supplémentaires.

b) pour ancienneté :

- de 5 à 9 ans : 1 jour supplémentaire ;
- de 10 à 14 ans : 2 jours supplémentaires ;
- de 15 à 19 ans : 3 jours supplémentaires ;
- de 20 à 24 ans : 4 jours supplémentaires ;
- de 25 à 30 ans : 5 jours supplémentaires.

---

**Article 32**  
**Rupture de contrat de travail délai congé**

*(Voir article 32 de la convention collective nationale)*

**Article 33**  
**Indemnité de licenciement**

*(Voir article de la convention collective nationale)*

**Article 34**  
**Retraite**

*(Voir article 34 de la convention collective nationale)*

**Article 35**  
**Retraite complémentaire**

Conformément à l'accord du 22 janvier 1958 et à ses avenants, toutes les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont affiliées obligatoirement à l'ISICA. Sont bénéficiaires de cette retraite, les ouvriers boulangers, les ouvriers pâtisseries et le personnel de vente qui ne sont bénéficiaires par ailleurs d'aucun régime complémentaire de retraite et sont occupés par les employeurs liés par la présente convention.

*Taux de la cotisation :*

*Le taux de base de la cotisation est de 6 %.*

*Taux d'appel :*

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO), en 1992 ce taux d'appel est de 10 %.

*Répartition du taux d'appel :*

*Le taux d'appel est réparti à raison de 2/3 pour la part patronale et de 1/3 pour la part salariale pour tout le personnel.*

*Assiette de la cotisation :*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1992, la cotisation se calcule sur la totalité du salaire.

Autres modalités de ce régime de retraite complémentaire :

Les accords paritaires organisant ce régime de retraite complémentaire sont annexés à la présente convention en tant qu'avenant.

**Article 36**  
**Incidence de la maladie sur le contrat de travail**

*(Voir article 36 de la convention collective nationale)*

**Article 37**  
**Assurance incapacité de travail**

*(Voir article de la convention collective nationale)*

**Article 37 bis**  
**Fonds de péréquation**

*(Voir article 37 bis de la convention collective nationale)*

**Article 37 ter**  
**Régime décès et invalidité permanente et totale**

*(Voir article de la convention collective nationale)*

**Article 37 quater**  
**Régime rente éducation**

*(Voir article de la convention collective nationale)*

**Article 38**  
**Apprentissage**

*(Voir article 38 de la convention collective nationale)*

**Article 39**  
**Formation continue**

*(Voir article 39 de la convention collective nationale)*

---

**Article 40**  
**Hygiène et sécurité**

*(Voir article 40 de la convention collective nationale)*

**Article 41**  
**Certificat de travail**

*(Voir article 41 de la convention collective nationale)*

**Article 42**  
**Prime de fin d'année**

*(Voir article 42 de la convention collective nationale)*

**Article 43**  
**Dépôt prud'hommes**

*(Voir article 43 de la convention collective nationale)*

**Lot-et-Garonne**  
**Accord du 27 juin 1996**

[Étendu par arrêté du 14 février 1997, JO 25 février 1997]

**Préambule**

À la demande des syndicats salariés, le présent accord a été rédigé avec la volonté de tenir compte des usages dans les entreprises visées et des conditions de vie de la population concernée, tout en respectant les dispositions réglementaires concernant le repos dominical des salariés.

**Article 1**

Dans les boulangeries et boulangeries-pâtisseries de Lot-et-Garonne, le jour de repos hebdomadaire du personnel salarié est donné soit le dimanche soit le lundi. Exceptionnellement, ce jour de repos peut être accordé un autre jour de la semaine, par accord des parties, dûment constaté par un écrit adressé à l'Inspection du travail auquel sera joint l'avis des organisations professionnelles et syndicales consultées par l'employeur.

**Article 2**

Si, de par la répartition du temps de travail hebdomadaire du salarié, il est accordé une demi-journée ou une journée de repos supplémentaire, cette demi-journée ou journée sera accolée au jour de repos hebdomadaire.

**Article 3**

Les dix jours fériés conventionnels, outre le 1<sup>er</sup> mai, sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 novembre ;
- Noël.

Si un de ces jours fériés est travaillé, le salaire reçu pour cette journée de travail sera doublé.

**Article 4**

Il est attribué deux jours de congé supplémentaires chômés et payés : les 16 mai et 16 octobre de chaque année. Si l'un ou l'autre de ces deux jours est travaillé, le salaire reçu pour cette journée de travail sera doublé.

**Article 5**

Pour les salariés travaillant (même occasionnellement) le dimanche, la prime pour travail du dimanche sera fixée à 30 p. 100 au lieu de 20 p. 100 telle que prévue dans la convention collective nationale.

---

## Article 6

Dans l'ensemble des communes du département de Lot-et-Garonne, tous les établissements, parties d'établissements, dépôts, fabricants artisanaux ou industriels, fixes ou ambulants, dans lesquels s'effectue, à titre principal ou accessoire, la vente au détail ou la distribution de pain, emballé ou non, tels que, notamment :

- boulangerie ;
- boulangerie-pâtisserie ;
- coopérative de boulangerie ;
- boulangerie industrielle ;
- terminaux de cuisson, quelle que soit leur appellation : point chaud, viennoiseries, etc. ;
- rayon de vente de pain,

seront fermés au public un jour par semaine au choix des intéressés.

Les entreprises pourront assurer, le jour de leur fermeture hebdomadaire, la livraison de leurs produits aux collectivités publiques ou privées, ainsi qu'à leurs établissements indépendants, dès lors que ces établissements, pour une saine concurrence, respecteront le présent arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire sans déroger aux dispositions du Code du Travail relatives au repos hebdomadaire du personnel.

Cette fermeture doit s'entendre par journée complète de vingt-quatre heures (de 0 heure à 24 heures).

## Article 7

Lorsqu'une semaine comportera un jour de fête légale ou locale, tout exploitant pourra, exceptionnellement, modifier son jour de fermeture sur simple préavis adressé à l'avance à l'Inspecteur du travail.

Le travail des ouvriers ne sera possible, ce jour-là, qu'après accord mutuel écrit.

## Article 8

Les établissements visés à l'article 6 devront :

- adresser dans un délai de 30 jours, après publication du présent arrêté au recueil des actes administratifs, au maire de la commune qui en avisera le préfet du département de Lot-et-Garonne, une déclaration datée et signée indiquant le jour choisi par eux pour la fermeture hebdomadaire au public ;
- afficher dans les magasins un avis précisant le jour de fermeture choisi par l'établissement ou partie d'établissement.

## Article 9

Les parties signataires s'engagent à demander :

1. À M. le ministre du Travail et des Affaires sociales l'extension du présent accord pour sa partie comprise entre les articles 1 et 5 inclus dans le département de Lot-et-Garonne.
2. À M. le préfet de Lot-et-Garonne qu'il soit pris un arrêté préfectoral de fermeture sur la base des articles 6 à 8 du présent accord.

## Oise

### Salaires

## Accord du 2 juillet 1999

[Étendu par arrêté du 29 septembre 1999, JO 13 octobre 1999]

Une augmentation de salaires de 1% à partir du 1<sup>er</sup> juin 1999 a été décidée.

### Barème prenant effet au 1<sup>er</sup> juin 1999

Ouvriers boulangers - pâtisseries :

Coefficient 150 : 41,00 Frs

Coefficient 155 : 41,20 Frs

Coefficient 160 : 42,36 Frs

Coefficient 170 : 44,10 Frs

Coefficient 175 : 45,35 Frs

Coefficient 185 : 47,85 Frs

Coefficient 190 : 49,15 Frs

Coefficient 195 : 50,35 Frs.

Pour le personnel de vente :

---

Coefficient 130 : 40,65 Frs  
Coefficient 135 : 40,75 Frs  
Coefficient 140 : 40,90 Frs  
Coefficient 145 : 41,10 Frs  
Coefficient 150 : 41,20 Frs  
Coefficient 155 : 41,30 Frs  
Coefficient 160 : 41,46 Frs  
Coefficient 170 : 41,66 Frs.

Les parties conviennent de l'application de cet accord au 1<sup>er</sup> juin 1999.

**Les frais professionnels** (article 24 de la Convention collective nationale) s'élèvent à 27,59 Frs au 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**La prime de fin d'année** est de 3,84% des salaires bruts perçus.

Les parties demandent l'extension du présent accord dans le cadre de la Convention collective nationale du 19 mars 1976 étendue par arrêté du 21 juin 1978.

## **Meurthe et Moselle**

### **Salaires**

### **Avenant n° 41 du 14 janvier 2002**

[Étendu par arrêté du 10 février 2003, JO 19 février 2003]

#### **Article 1er**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et en application de la loi du 19 janvier 2000, pour toutes les entreprises de la profession, l'horaire hebdomadaire de référence est réduit de 39 heures à 35 heures, et les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

#### **Article 2**

Les signataires du présent avenant ont décidé d'organiser le respect du maintien du salaire tant pour ce qui concerne le salaire horaire minimum professionnel que pour les salaires autres que le salaire horaire minimum professionnel.

#### **Article 3**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le salaire horaire minimum professionnel, défini par l'article 10 de la convention collective et garanti à tous les salariés des entreprises de la profession, est fixé à 48,72 F (ou 7,43 €) de l'heure pour les coefficients professionnels de 130 à 175. Pour les coefficients 185, 190 et 195, le salaire horaire minimum professionnel est le suivant :

- coefficient 185 : 51,13 F (7,79 €) ;
- coefficient 190 : 52,05 F (7,93 €) ;
- coefficient 195 : 53,73 F (8,19 €).

#### **Article 4**

Les signataires reconnaissent que l'application de l'article 3 du présent avenant a pour effet d'atténuer fortement la hiérarchie des classifications et des salaires.

Les signataires affirment leur volonté de mettre en place avant le 31 décembre 2002, une nouvelle grille de classification permettant d'établir une hiérarchie entre les coefficients professionnels et les salaires fixés pour chacun de ses coefficients.

#### **Article 5**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002 les salaires horaires autres que le salaire horaire minimum professionnel ne pourront être inférieurs à leur montant au 1<sup>er</sup> mai 1999 augmenté de 12,54 %.

#### **Article 6**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les dispositions suivantes de l'article 22 de la convention collective :

«Les heures supplémentaires sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième».

Sont supprimées et remplacées par :



«Le régime des heures supplémentaires est déterminé par les lois et les décrets en vigueur».

### Article 7

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les deux dispositions suivantes de l'article 22 de la convention collective :

«Le nombre d'heures de repos compensateur dues aux salariés est calculé ainsi qu'il suit :

— depuis 1985, 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures travaillées dans l'année.

Les salariés des entreprises de plus de 10 salariés bénéficient du repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail pendant les 130 premières heures supplémentaires de l'année civile. Au-delà de ces 130 premières heures, ils bénéficient du repos compensateur organisé par le présent article»,

sont supprimées et remplacées par :

«Le régime du repos compensateur est déterminé par les lois et les décrets en vigueur.»

Coeff.	Salaire horaire minimum professionnel (en euros)	Ouvriers boulangers	Ouvriers pâtisseries	Personnel de vente et de livraison
130	7,43			1 <sup>re</sup> catégorie :  Vendeuse débutante, 3 premiers mois d'exercice du métier.
135	7,43			2 <sup>e</sup> catégorie :  Vendeuse débutante, du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois inclus d'exercice du métier.
140	7,43			3 <sup>e</sup> catégorie :  Vendeuse, 2 <sup>e</sup> année d'exercice du métier.
145	7,43			4 <sup>e</sup> catégorie :  Vendeuse, 3 <sup>e</sup> année d'exercice du métier.
150	7,43	1 <sup>re</sup> catégorie - 1 <sup>er</sup> échelon :  Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage.  Un an maximum dans cette catégorie.	1 <sup>re</sup> catégorie :  Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage.  Un an maximum dans cette catégorie.	5 <sup>e</sup> catégorie :  Vendeuse à partir de la 4 <sup>e</sup> année d'exercice du métier.  Vendeuse 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
155	7,43	1 <sup>re</sup> catégorie - 2 <sup>e</sup> échelon :  Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la partie pratique de ce diplôme.  Un an maximum dans cette catégorie.	2 <sup>e</sup> catégorie - 1 <sup>er</sup> échelon :  <b>a)</b> Ouvrier de la 1 <sup>re</sup> catégorie ayant 1 an de pratique du métier. Deux ans maximum dans cette catégorie.  <b>b)</b> Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme.  Un an maximum dans cette catégorie.	6 <sup>e</sup> catégorie :  Chauffeur-livreur après 3 mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.

160	7,43	<p>2<sup>e</sup> catégorie - 1<sup>er</sup> échelon :</p> <p>Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP.</p> <p>Ouvrier de la 1<sup>re</sup> catégorie ayant 1 an de pratique du métier.</p> <p>Un an maximum dans cette catégorie.</p>	<p>2<sup>e</sup> catégorie - 2<sup>e</sup> échelon :</p> <p>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<sup>e</sup> catégorie 1<sup>er</sup> échelon.</p> <p>Un an maximum dans cette catégorie</p>	<p>7<sup>e</sup> catégorie :</p> <p>Vendeuse responsable d'un point de vente,</p> <p>Caissière.</p>
170	7,43	<p>3<sup>e</sup> catégorie - 1<sup>er</sup> échelon (*) :</p> <p>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.</p>	<p>3<sup>e</sup> catégorie :</p> <p>Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.</p>	<p>8<sup>e</sup> catégorie :</p> <p>Vendeuse qualifiée responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés.</p>
175	7,43	<p>2<sup>e</sup> catégorie - 2<sup>e</sup> échelon :</p> <p>Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe pâtissier, 18 mois maximum dans cette catégorie.</p> <p>2<sup>e</sup> Catégorie - 3<sup>e</sup> échelon :</p> <p>Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon. 18 mois maximum dans cette catégorie.</p> <p>3<sup>e</sup> Catégorie - 2<sup>e</sup> échelon (*) :</p> <p>Ouvrier ayant exercé le métier 2 années en 3<sup>e</sup> catégorie, 1<sup>er</sup> échelon.</p>	<p>2<sup>e</sup> catégorie - 3<sup>e</sup> échelon :</p> <p>Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe boulanger. 18 mois maximum dans cette catégorie.</p>	
185	7,79	<p>4<sup>e</sup> catégorie - 1<sup>er</sup> échelon :</p> <p><b>a)</b> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 1<sup>er</sup> échelon et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie.</p> <p><b>b)</b> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> échelon et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie.</p> <p><b>c)</b> Ouvrier ayant obtenu un brevet professionnel.</p>	<p>4<sup>e</sup> catégorie - 1<sup>er</sup> échelon :</p> <p><b>a)</b> Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie.</p> <p><b>b)</b> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 3<sup>e</sup> échelon et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.</p>	

190	7,93	<p>4<sup>e</sup> catégorie - 2<sup>e</sup> échelon :</p> <p><b>a)</b> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> échelon ou de la 4<sup>e</sup> catégorie, 1<sup>er</sup> échelon et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 fabrications boulangerie et pâtisserie.</p> <p><b>b)</b> Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 3<sup>e</sup> échelon.</p> <p><b>c)</b> Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.</p>	<p>4<sup>e</sup> catégorie - 2<sup>e</sup> échelon :</p> <p>Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2<sup>e</sup> catégorie, 3<sup>e</sup> échelon ou de la 4<sup>e</sup> catégorie 1<sup>er</sup> échelon et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 fabrications boulangerie et pâtisserie.</p>	
195	8,19	<p>4<sup>e</sup> catégorie :</p> <p>Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.</p>		<p>5<sup>e</sup> catégorie :</p> <p>Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.</p>
(*) Ne peut être classé en 3 <sup>e</sup> catégorie, que ce soit au 1 <sup>er</sup> échelon ou au 2 <sup>e</sup> échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.				

## Moselle

### Accord « prévoyance » du 1<sup>er</sup> août 1993

[Étendu par arrêté du 25 juillet 1994, JO 4 août 1994]

#### Article 1

Pour l'application des articles 63 du commerce local et 616 du code civil local, les parties signataires conviennent de rendre obligatoire l'adhésion à l'Isica Prévoyance de toutes les entreprises situées dans le département de la Moselle et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'Isica Prévoyance rembourse à l'entreprise les sommes qu'elle a avancées pour maintenir, sur la période du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt au 42<sup>e</sup> jour, son salaire net au niveau de 100 p. 100, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'indemnisation prévue par la convention collective nationale prend le relais de ces dispositions dans les conditions prévues à l'article 37 de cette convention, et notamment celles concernant la durée totale d'indemnisation.

#### Article 2

La cotisation totale est intégralement à la charge de l'employeur et est égale, pour l'année 1994, à 1,50 p. 100 des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble du personnel ; pour les années suivantes, le taux de cotisation sera fixé en fonction des résultats du contrat.

#### Article 3

Les parties signataires s'engagent à demander en commun l'extension du présent protocole d'accord.

## Bas-Rhin

### Accord « prévoyance » du 15 février 1994

[Étendu par arrêté du 25 juillet 1994, JO 4 août 1994]

#### Article 1

Pour l'application de l'article 63 du code du commerce local et 616 du code civil local, les parties signataires conviennent de rendre obligatoire l'adhésion à l'Isica Prévoyance de toutes les entreprises situées dans le département du Bas-Rhin et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie.

---

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'Isica Prévoyance rembourse à l'entreprise les sommes qu'elle a avancées pour maintenir, sur la période du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt au 42<sup>e</sup> jour, son salaire net au niveau de 100 p. 100, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'indemnisation prévue par la convention collective nationale prend le relais de ces dispositions dans des conditions prévues à l'article 37 de cette convention, et notamment celles concernant la durée totale d'indemnisation.

#### **Article 2**

La cotisation totale est intégralement à la charge de l'employeur et est égale, pour l'année 1994, à 1,50 p. 100 des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble du personnel ; pour les années suivantes, le taux de cotisation sera fixé en fonction des résultats du contrat.

#### **Article 3**

Les parties signataires s'engagent à demander en commun l'extension du présent protocole d'accord.

### **Haut-Rhin**

## **Accord prévoyance du 16 février 1994**

[Étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994]

#### **Article 1**

Pour l'application de l'article 63 du code du commerce local et de l'article 616 du code civil local, les parties signataires conviennent de rendre obligatoire l'adhésion à l'I.S.I.C.A. Prévoyance de toutes les entreprises situées dans le département du Haut-Rhin et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'I.S.I.C.A. Prévoyance rembourse à l'entreprise les sommes qu'elle a avancées pour maintenir, sur la période du premier jour d'arrêt au 42<sup>e</sup> jour, son salaire net au niveau de 100 p. 100, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'indemnisation prévue par la convention collective nationale prend le relais de ces dispositions dans des conditions prévues à l'article 37 de cette convention et, notamment, celles concernant la durée totale d'indemnisation.

#### **Article 2**

La cotisation totale est intégralement à la charge de l'employeur et est égale, pour l'année 1994, à 1,50 p. 100 des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble du personnel ; pour les années suivantes, le taux de cotisation sera fixé en fonction des résultats du contrat.

#### **Article 3**

Les parties signataires s'engagent à demander en commun l'extension du présent protocole d'accord.

### **Rhône**

#### **Épargne salariale**

## **Accord du 9 mars 2006**

[Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.]

### **Préambule**

Il a été conclu le présent dispositif d'épargne salariale associant un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (ci-après individuellement dénommé le «plan» et collectivement dénommés les «plans»).

Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un PEI et un PERCO-I au niveau de la branche, conformément au titre IV du livre IV du code du travail.

Le présent accord vise à favoriser la mise en œuvre d'un plan d'épargne à 5 ans, d'une part, et à permettre aux personnels des entreprises concernées de se constituer un complément de retraite, d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.

Il définit les règles communes applicables au PEI et au PERCO-I, ainsi que les règles spécifiques à chaque plan.

---

## **Section 1**

### **Règles communes au PEI et au PERCO-I**

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

Les entreprises susceptibles de voir leurs salariés et dirigeants devenir adhérents du PEI et/ou du PERCO-I sont les entreprises artisanales appartenant au secteur de la boulangerie : fabricant et vente de pain au détail, ou revente dans les mêmes conditions (code APE 158 C), membres d'une organisation adhérente à la chambre syndicale patronale de la boulangerie lyonnaise et du Rhône, et exerçant ou ayant leur siège social dans le département du Rhône *ou départements limitrophes*. (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.*).

Pour que tous les salariés et dirigeants des entreprises entrant dans le champs d'application de l'accord mais non membres de la chambre syndicale patronale de la boulangerie lyonnaise et du Rhône puissent adhérer au PEI et/ou au PERCO-I, l'extension de l'accord sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes au syndicat d'employeur signataire seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.

Toutes les dispositions du présent accord peuvent recevoir application directe dans l'entreprise (ci-après dénommée «entreprise»), certains engagements pouvant toutefois être améliorés (exemple : abondamment) au niveau de la branche ou de l'entreprise. Celle-ci a pour seule obligation, en cas d'adhésion d'un de ses membres, de prendre en charge l'aide minimale de l'entreprise, telle que définie ci-après.

#### **Article 2** **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il pourra être dénoncé conformément aux règles définies à l'article L. 132-8 du code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 132-7 du code du travail.

Chapitre partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCO-I s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

#### **Article 3** **Formalités de dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article L. 132-10 du code du travail, tant auprès des services du ministre chargé du travail qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

#### **Article 4** **Bénéficiaires**

Tout salarié d'une entreprise pourra bénéficier des dispositions de l'accord et adhérer individuellement au PEI et/ou PERCO-I.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés.

Les dirigeants d'entreprise comprenant plus de 100 salariés peuvent adhérer aux plans, 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.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux plans.

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 12 mois qui la précèdent.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI et/ou au PERCO-I, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondamment.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'«épargnant») dans les plans emporte acceptation du présent accord complété de ses annexes ainsi que du règlement des fonds communs de placement d'entreprise désignés par les présentes (ci-après dénommés «FCPE»).

---

## **Article 5**

### **Principe de cumul avec un PEE**

Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un PEE propre aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et/ou au PEI.

Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abonnement dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 du code du travail pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PERCO-I, s'il existe dans l'entreprise un PERCO ou si le salarié adhère aussi au PEI. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

## **Article 6**

### **Entreprise sortant du champ d'application de l'accord**

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables aux plans.

## **Article 7**

### **Désignation de l'établissement teneur de registres**

Les parties choisissent d'un commun accord Natexis Interépargne en tant qu'établissement teneur de registres. Celui-ci se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au PERCO-I.

La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registres prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

## **Article 8**

### **Modalités d'information**

#### **8.1**

#### **Obligations incombant à l'établissement teneur de registre**

L'établissement chargé pour le compte des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retrace les sommes affectées soit au PEI, soit au PERCO-I. Ce registre comporte pour chaque adhérent la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque adhérent et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Une copie du relevé est adressée à chaque mouvement et au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

Toute acquisition de parts au nom des salariés faite dans le cadre de la participation donne lieu à remise à chaque épargnant d'une fiche distincte du bulletin de salaire.

Cette fiche indique :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses avoirs ;
- la date à partir de laquelle lesdits avoirs seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

Par ailleurs, lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versement dans le plan, l'épargnant reçoit un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de part acquis et le montant total d'acquisition.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et Natexis Interépargne.

#### **8.2**

#### **Obligations incombant à l'entreprise vis-à-vis de l'établissement teneur de registre**

L'entreprise adhérent au PEI et/ou au PERCO-I lui donnera toute information utile sur sa situation au regard de l'existence ou non d'un PEE ou d'un PEG à son niveau et fournira les informations utiles sur ses salariés susceptibles d'adhérer. Elle actualisera également les informations en cas de changement (départ de l'entreprise, retraite...).

---

### **8.3**

#### **Obligations de l'entreprise vis-à-vis des bénéficiaires des plans**

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au(x) plan(s) doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'entreprise au PEI ou au PERCO-I fera l'objet d'une note d'information à destination du personnel. Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI permet la création d'un PERCO-I au même niveau régi par les articles L. 443-1-2 et L. 443-1-1 du code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

### **8.4**

#### **Épargnants ayant quitté l'entreprise**

En cas de départ de l'entreprise, l'état récapitulatif prévu à l'article R. 444-1-3 du code du travail doit être adressé à l'épargnant.

Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'entreprise, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être, au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;
- soit maintenus dans le PEI ou le PERCO-I ;
- soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur. L'adhérent doit faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du nouveau plan. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme de gestion des nom et adresse du gestionnaire du nouveau plan.

Lorsqu'un épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de fonds communs de placement entreprise 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 prévue par l'article 2262 du code civil (30 ans).

Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de réserve pour les retraites.

### **Article 9**

#### **Affectation et gestion des sommes**

Les sommes versées aux plans sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou 110 000 de part des FCPE visés aux articles 14 et/ou 18 du présent accord.

Ces FCPE sont gérés par Natexis Asset Management, société anonyme au capital de 30 468 505 € dont le siège social est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée.

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'épargnant.

Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 783 927 680 €, dont le siège social est à Paris 7<sup>e</sup>, 45, rue Saint-Dominique, est l'établissement dépositaire des FCPE. Il s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur inscription sur les comptes des FCPE.

Natexis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée, est le teneur de compte-conservateur des parts des épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'entreprise en a informé Natexis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

### **Article 10**

#### **Règlement des FCPE. - Conseils de surveillance**

Les droits et obligations des épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements desdits FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière administrative et comptable du fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance de chacun des FCPE précités est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprise :

- de 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque

---

entreprise ou groupe d'entreprise, élus directement ou indirectement par les porteurs de parts, ou désignés par le(s) comité(s) (ou le comité central) de la ou des entreprises, ou désignés par les organisations syndicales ;

— un membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

### **Article 11** **Revenus**

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord seront obligatoirement réemployés dans le plan qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

### **Article 12** **Litiges**

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

## **Section 2** **Règles spécifiques au PEI**

### **Article 13** **Alimentation du PEI**

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après :

#### **13.1** **Les versements volontaires**

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 4 du présent accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité. Le PEI instaure un minimum annuel de versements volontaires de l'épargnant de 35 €<sup>(1)</sup>. Ce minimum s'applique aussi au PERCO-I.

*(1) Conformément à l'article R. 443-3 du code du travail, l'accord instituant le PEI et/ou le PERCO-I peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 €.*

#### **13.2** **L'intéressement**

À la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Conformément à l'article L. 441-6 du code du travail, les primes d'intéressement versées dans le PEI (ou dans le PERCO-I) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 15.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI, ou pendant le délai mentionné à l'article 19.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCO-I.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.) Le versement de l'intéressement ne donne pas lieu à l'abondement prévu à l'article 13.5 du présent accord.*

#### **13.3** **La participation**

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PEI ou dans le PERCO-I. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les sommes provenant de la participation en cours d'indisponibilité peuvent être transférées dans le PEI ou dans le PERCO-I. Elles sont bloquées pour la période restant à courir.

Les versements issus de la participation au PEI n'ouvrent par ailleurs pas droit à abondement.

#### **13.4** **Les transferts**

Les épargnants peuvent effectuer le transfert des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collectif), qu'il y ait ou non rupture



---

du contrat de travail.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.) Il ne donne pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.*

### **13.5**

#### **L'abondement**

En application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum à la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 443-7 du code du travail, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 2 300 €, y inclus l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicables à chaque versement parmi les options suivantes :

— taux applicable : chaque versement volontaire peut être abondé à hauteur de 25 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;

— plafond applicable : par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 250, 500, 750, 1 000, 1 250, 1 500, 1 750, 2 000, 2 300 €, selon le choix de l'employeur.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

### **Article 14**

#### **Composition des portefeuilles**

##### **14.1**

La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou 110 000 de part des FCPE suivants :

«Fructi ISR Performance» ;

et/ou «Fructi ISR Dynamique» ;

et/ou «Fructi ISR Croissance» ;

et/ou «Fructi ISR Équilibre» ;

et/ou «Fructi ISR Rendement solidaire» ;

et/ou «Fructi ISR Sécurité».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article «Orientation de la gestion» de leur règlement.

##### **14.2**

En cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de son épargne entre les FCPE précités.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

---

## **Article 15** **Indisponibilité - Disponibilité anticipée**

### **15.1**

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du dernier jour du 6<sup>e</sup> mois de l'année d'acquisition de ces parts, ou à compter du premier jour du 4<sup>e</sup> mois de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de versement de la participation dans le PEI. Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

### **15.2**

L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail, à savoir :

- a)** Mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;
- b)** Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- c)** Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'épargnant ;
- d)** Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e)** Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- f)** Cessation du contrat de travail ou du mandat social ;
- g)** Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h)** Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i)** Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

### **15.3**

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4<sup>o</sup> du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

## **Article 16**

Le PEI pouvant recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation, dans les conditions visées à l'annexe II du présent accord.

---

## **Section 3**

### **Règles spécifiques au PERCO-I**

#### **Article 17**

##### **Alimentation du PERCO-I**

Le PERCO-I est alimenté par les versements ci-après.

##### **17.1**

##### **Sources d'alimentation**

Les modalités d'alimentation sont les mêmes que pour le PEI, qu'il s'agisse de l'intéressement, de la participation ou des versements volontaires.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.) Les versements issus de la participation et de l'intéressement au PERCO-I n'ouvrent pas par ailleurs droit à abondement.*

##### **17.2**

##### **Les transferts**

Les épargnants peuvent effectuer le transfert des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.) Il ne donne pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.*

##### **17.3**

##### **L'abondement**

En application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum à la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCO-I.

Au-delà de cette publication minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PERCO-I, plafonné à 4 600 €, y inclus l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicables à chaque versement parmi les options suivantes :

— taux applicable : chaque versement volontaire peut être abondé à hauteur de 25 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;

— plafond applicable : par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 500, 1 000, 1 500, 2 000, 2 300, 3 000, 4 000, 4 600 € selon le choix de l'employeur.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCO-I au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

L'abondement qui excède 2 300 € par an et par bénéficiaire est soumis à la contribution de 8,20 % au profit de la mission du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise.

#### **Article 18**

##### **Composition des portefeuilles**

La totalité des sommes versées dans le PERCO-I sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE désignés ci-après.

L'épargnant peut opter pour 2 modes de gestion : la gestion automatique, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite ou la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

---

## 18.1

### La «gestion automatique»

Dans le cadre de cette option, la totalité des sommes versées sont investies dans le FCPE de la gamme Fructi ISR correspondant à la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant. À l'approche de cette date, les avoirs de l'épargnant sont progressivement, et sans frais, sécurisés par transferts réguliers vers le FCPE Fructi ISR Sécurité, selon les modalités décrites en annexe I.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de ses avoirs en demandant le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 18.2 ci-après.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

## 18.2

### La «gestion libre»

La totalité des sommes versées dans le cadre de la «gestion libre» sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

«Fructi ISR Performance» ;

et/ou «Fructi ISR Dynamique» ;

et/ou «Fructi ISR Croissance» ;

et/ou «Fructi ISR Équilibre» ;

et/ou «Fructi ISR Rendement solidaire» ;

et/ou «Fructi ISR Sécurité».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article «Orientation de la gestion» de leur règlement

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique, alors investis conformément à l'article 18.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

## Article 19

### Indisponibilité - Disponibilité anticipée

## 19.1

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant et investies dans le PERCO-I sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'épargnant.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente.

À défaut de précision dans sa demande, une rente viagère acquise à titre onéreux lui est servie par Assurances banque populaire vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée.

## 19.2

L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 443-12 du code du travail, à savoir :

a) Décès de l'épargnant, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ;

c) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou

---

doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

**d)** Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant ;

**e)** Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Il sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation. La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

### 19.3

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCO-I est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

## Annexe I - Présentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I

Les sommes versées dans le cadre de l'option de gestion automatique sont investies dans le FCPE de la gamme «Fructi ISR» déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant.

Celui-ci indique, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisage de partir à la retraite et mandate Natexis Interépargne pour l'exécution des affectations et/ou des arbitrages inhérents au fonctionnement du dispositif.

La gamme «Fructi ISR» est composé des 6 FCPE suivants :

Code NAF : 1071C

Boulangerie et boulangerie-pâtisserie

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020	
Accidents de travail	3 858	74,8%	21
Accidents de trajet	1 315	25,8%	21
Maladies professionnelles	391	9,2%	20
Nombre de salariés (du au chômage partiel)	150 525	3,8%	21

Détails des risques

<b>Accidents de travail</b>	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'Acc. de travail en ter. régl.	3 499	3 576	3 765	3 357	3 858
Nombre de salariés	140 614	144 453	148 340	151 801	150 525
Nombre de nouvelles IP	127	143	144	128	190
Nombre de décès	2	2	5	3	1
Nombre de journées perdues	198 587	219 964	243 810	250 396	271 530
Indice de fréquence	25,6	24,8	25,4	nc	25,3

<b>Accidents de trajet</b>	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'Acc. de trajet en ter. régl.	1 163	1 116	1 107	1 045	1 315
Nombre de nouvelles IP	45	55	47	32	54
Nombre de décès	3	2	5	4	4
Nombre de journées perdues	74 130	74 538	74 334	82 065	80 742
Indice de fréquence	8,3	7,7	7,5	nc	8,6

<b>Maladies professionnelles</b>	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de MP en ter. régl.	315	354	423	361	391
Nombre de nouvelles IP	112	129	174	127	205
Nombre de décès	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues	65 970	73 955	96 392	103 126	196 273

\* Pour les années 2020 et 2021 le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel

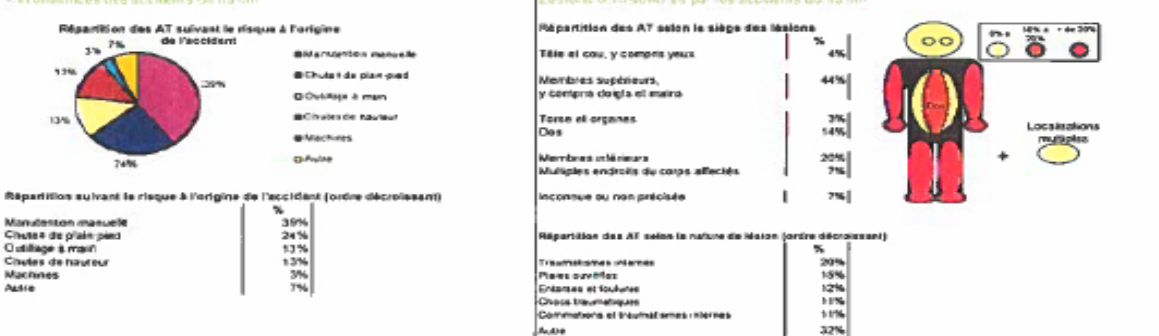
NB : Indicateurs recalculés sur le planétaire actuel des CTN

et C. non calculé

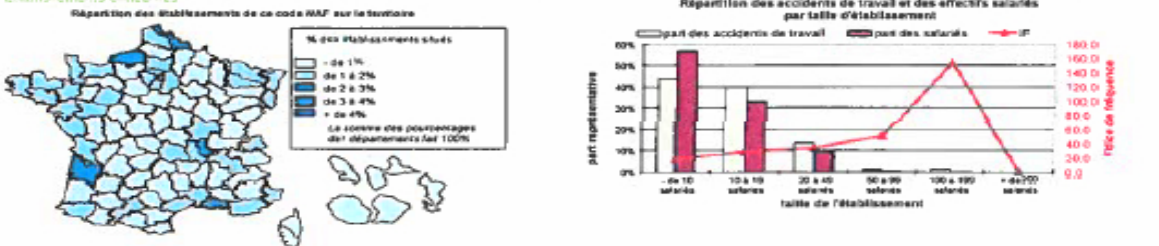
Séances concertées pour les accidents de travail



Les circonstances des accidents de travail



Établissements concernés



La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au fonds dans lequel l'investissement initial a été effectué (fonds d'accumulation). Elle sera d'autant plus longue que le profil de risque de ce fonds est élevé.

Au fur et à mesure que l'épargnant s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par transferts mensuels : une partie des avoirs épargnés dans le fonds d'investissement (ou d'accumulation) choisi initialement est ainsi transférée vers le fonds de sécurisation, «Fructi ISR Sécurité».

Les durées de placement et de sécurisation des 6 FCPE de la gamme «Fructi ISR» sont les suivantes :

Fonds	Durée de placement (nombre d'années avant le départ à la retraite)	Durée de sécurisation
Fructi ISR Performance	≥ 14 ans	7 ans
Fructi ISR Dynamique	≥ 12 ans	6 ans
Fructi ISR Croissance	≥ 10 ans	5 ans

Fonds	Durée de placement (nombre d'années avant le départ à la retraite)	Durée de sécurisation
Fructi ISR Equilibre	$\geq 8$ ans	4 ans
Fructi ISR Rendement solidaire	$\geq 5$ ans	3 ans
Fructi ISR Sécurité	$< 5$ ans	0 an

Prenons un exemple : en 2005, un épargnant de 54 ans envisage de partir à la retraite à 65 ans. Il indique dans son bulletin de versement que ladite prévisionnelle de son départ à la retraite est 2016.

Il effectue un versement en 2005 dans le cadre de l'option de gestion automatique ; ses avoirs sont alors investis dans le FCPE «Fructi ISR Croissance», dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite (10 ans et plus) et dont la durée de sécurisation est de 5 ans.

Cinq ans avant l'échéance (départ à la retraite), Natexis Intérépargne constate le nombre de parts détenues par l'épargnant et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du fonds «Fructi ISR Croissance» vers le fond de sécurisation, «Fructi ISR Sécurité». En l'occurrence, le nombre de transferts est de  $5 \text{ (ans)} \times 12 \text{ (mois)} = 60$  transferts. Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.

Ainsi, l'investissement (en phase d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) peuvent être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près.

Code NAF : 1071D

Pâtisserie

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020	
Accidents de travail	324	8,7%	28
Accidents de trajet	155	36,4%	28
Maladies professionnelles	23	-23,6%	3
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	15 846	8,5%	26

Détail par risque

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail	324	373	367	300	324
Nombre d'Acc. de travail en fer régl.	14 837	14 535	14 819	14 447	15 846
Nombre de nouvelles IP	21	21	20	8	16
Nombre de décès	0	0	1	0	0
Nombre de journées perdues	18 210	18 855	20 034	20 914	18 122
Indice de fréquence	22,1	25,7	24,8	nc	20,8

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail	324	373	367	300	324
Nombre d'Acc. de travail en fer régl.	94	86	86	77	100
Nombre de nouvelles IP	3	2	5	2	3
Nombre de décès	0	1	1	0	0
Nombre de journées perdues	5 153	5 091	5 817	6 850	6 025
Indice de fréquence	8,4	5,9	5,8	nc	8,7

	2017	2018	2019	2020	2021
Maladies professionnelles	37	34	29	31	23
Nombre de nouvelles IP	10	23	11	18	6
Nombre de décès	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues	6 884	8 058	7 501	7 236	4 880

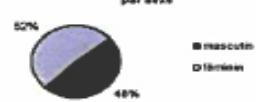
\* Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel.

N.B. : Maladies professionnelles : suite prépondérante des CTN.

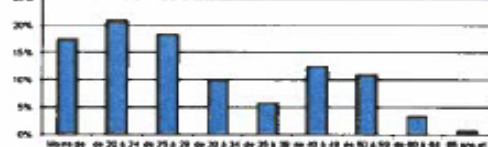
A.C. : non salarié

Statistiques concernées par les accidents de travail

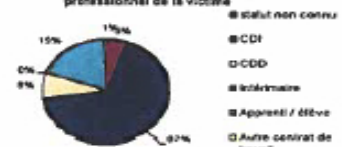
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge

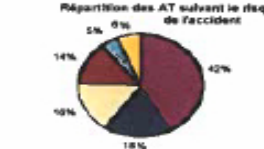


Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Les circonstances des accidents de travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



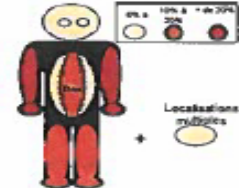
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

	%
Manœuvre manuelle	42%
Outillage à main	18%
Chutes de plain-pied	14%
Chutes de hauteur	10%
Risque chimique	5%
Autre	5%

Les lésions occasionnées par les accidents de travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

	%
Tête et cou, y compris yeux	5%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	47%
Torse et organes	4%
Cou	17%
Membres inférieurs	15%
Multiple endroits du corps affectés	7%
Inconnu ou non précisée	7%

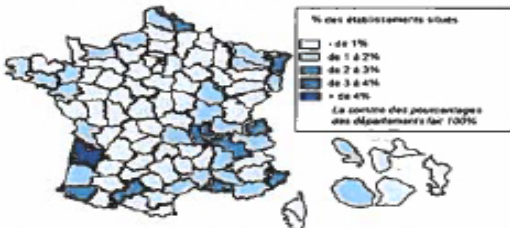


Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

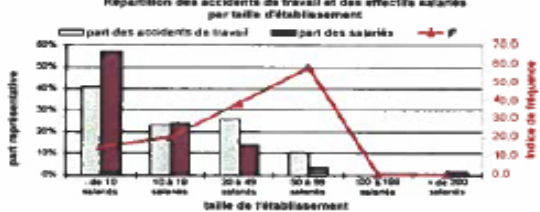
	%
Traumatismes internes	18%
Plaques osseuses	17%
Contusions et lésions osseuses internes	11%
Chocs traumatiques	9%
Nature inconnue ou non précisée	9%
Autre	36%

Établissements concernés

Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



Dans le cadre de l'option de gestion automatique, la sécurisation progressive de l'épargne est effectuée selon le tableau suivant :

Si, au moment de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de	Ses versements seront investis dans le FCPE	... Puis sécurisés, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de
$n \geq 14$ ans	Fructi ISR Performance	7 ans (soit $7 \times 12 = 84$ transferts mensuels correspondant chaque mois 1/84 des parts détenues).
$12 \text{ ans} \leq n < 14$ ans	Fructi ISR Dynamique	6 ans (soit $6 \times 12 = 72$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/72 des parts détenues).



Si, au moment de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de	Ses versements seront investis dans le FCPE	... Puis sécurisés, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de
$10 \text{ ans} \leq n < 12 \text{ ans}$	Fructi ISR Croissance	5 ans (soit $5 \times 12 = 60$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/60 des parts détenues).
$8 \text{ ans} \leq n < 10 \text{ ans}$	Fructi ISR Equilibre	4 ans (soit $4 \times 12 = 48$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/48 des parts détenues).
$5 \text{ ans} \leq n < 8 \text{ ans}$	Fructi ISR Rendement solidaire	3 ans (soit $3 \times 12 = 36$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/36 des parts détenues).
$n < 5 \text{ ans}$	Fructi ISR Sécurité	(fonds de sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des fonds et des variations empiriques des marchés. L'intervalle de confiance (amplitude de variation possible de la valeur de part du fonds) décroît au fur à mesure que s'allonge la durée de placement.

La période de désensibilisation optimale est celle à partir de laquelle le risque de moins-values devient négligeable. Les durées de placement des FCPE de la gamme ont été établies en conséquence.

L'orientation de la gestion et la composition de chacun des FCPE du PERCO-I sont précisées à l'article «Orientation de gestion» de leur règlement ainsi que dans les notices d'information de ces FCPE, annexées au règlement du présent accord.

## Annexe II - Accord de participation volontaire dans le cadre du PEI

Le PEI pouvant recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation.

Dans ce cas, les entreprises concernées par l'accord instituant le plan et qui ont un effectif inférieur à 50 salariés peuvent décider unilatéralement, après avoir informé leurs salariés et leurs élus, d'appliquer la participation financière dans leur entreprise dans les conditions de droit commun définies pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés, cet accord ne peut en aucun cas se substituer à une négociation d'un accord propre à l'entreprise.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces derniers permettant de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, fonction des résultats économiques et donc aléatoires, qui pourront revenir aux salariés par application du présent accord ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront donc être considérées comme un avantage acquis.

Cet accord a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'entreprise auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit en application des articles L. 442-1 à L. 442-17 du code du travail.

### Calcul de la réserve spéciale de participation

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 442-2 du code du travail. Elle s'exprime par la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5/100 C) \times S/VA$$

dans laquelle :

- RSP représente la réserve spéciale de participation ;
- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant. Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux

---

propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est pris en compte pro rata temporis ;

— S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;

— VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

— les charges de personnel ;

— les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

— les charges financières ;

— les dotations de l'exercice aux amortissements ;

— les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

— le résultat courant avant impôts.

### Bénéficiaires

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

### Répartition entre les bénéficiaires

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'auraient perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 442-6 du code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies ci-dessus seront immédiatement réparties au profit des salariés dont les droits acquis sont inférieurs aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

### Indisponibilité. - Disponibilité anticipée

Les droits constitués au profit des salariés en vertu du présent accord ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le premier jour du 4<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Le salarié peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail. L'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001).

### Affectation des sommes épargnées

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, sont investies, selon le choix individuel de chaque salarié bénéficiaire, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

«Fructi ISR Performance» ;

et/ou «Fructi ISR Dynamique» ;

et/ou «Fructi ISR Croissance» ;

---

et/ou «Fructi ISR Equilibre» ;  
et/ou «Fructi ISR Rendement solidaire» ;  
et/ou «Fructi ISR Sécurité».

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés bénéficiaires pourront opter pour l'un des modes de placement exposés ci-avant. Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié bénéficiaire un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

Tout salarié bénéficiaire n'ayant pas répondu dans le délai prévu par ce bulletin est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds Fructi ISR Sécurité.

### Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies en parts des fonds communs de placement entreprise désignés ci-dessus. Ces sommes devront être versées avant le premier jour du 4<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du 4<sup>e</sup> 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 FCPE ci-dessous mentionnés, dont chaque salarié bénéficiant de droits individuels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

Ces FCPE sont gérés par Natexis Asset Management, société anonyme au capital de 30 468 505 €, dont le siège social est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée.

L'établissement dépositaire des fonds est Natexis Banques populaires, société anonyme au capital de 783 927 €, dont le siège social est à Paris 7<sup>e</sup>, 45, rue Saint-Dominique.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les fonds communs de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 442-8 du code du travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Le règlement de chacun des fonds communs de placement entreprise prévoit en particulier l'institution d'un conseil de surveillance composé conformément aux dispositions prévues par l'article 10 du plan.

Natexis Intérepargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée, assure les opérations relatives à la tenue des comptes individuels des salariés de l'entreprise.

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue des comptes individuels. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quitté. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés dans la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Les frais de gestion du fonds sont à la charge du fonds. La commission de souscription est à la charge des porteurs de parts.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pourront effectuer des transferts de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont supportés par le porteur de parts concerné (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est pris en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

### Information des salariés

#### **Information collective**

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés), un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

---

### Information individuelle

Tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;
- la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

### Cas du départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Lorsque le salarié quittant l'entreprise reçoit pour la première fois l'état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil (30 ans). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

## Annexe III - Critères de choix de placement des FCPE

FCPE «Fructi ISR Performance».

FCPE «Fructi ISR Dynamique».

FCPE «Fructi ISR Croissance».

FCPE «Fructi ISR Équilibre».

FCPE «Fructi ISR Rendement solidaire».

FCPE «Fructi ISR Sécurité».

## Annexe IV - Notices d'information des fonds communs de placement entreprise

*(non reproduites)*

## Annexe V - Liste des prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'entreprise

Conformément aux dispositions prévues par la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, les prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'entreprise comportent les opérations suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- une modification annuelle de choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du conseil des marchés financiers ;
- l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R. 442-17 et R. 443-12 à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

---

## Commission paritaire départementale Avenant du 1<sup>er</sup> juin 2006

[Étendu par arr. 25 févr. 2008, JO 4 mars]

### Commission paritaire départementale

Il est institué dans chaque département une commission paritaire départementale composée de représentants en nombre égal, des employeurs et des salariés *adhérents aux organisations signataires du présent accord*(Termes exclus de l'extension par arr. 25 févr. 2008, JO 4 mars).

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

La commission paritaire départementale est compétente pour :

- Connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés,
- Conclure des accords paritaires départementaux,
- Interpréter les accords paritaires départementaux,
- Déterminer les conditions de mise en place du comité paritaire professionnel départemental institué par l'article 6 de l'avenant n° 16 et examiner toute difficulté de fonctionnement de ce comité dont elle serait saisie,
- Régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application dans le département de la convention collective.
- Veillez à l'application dans le département des accords paritaires départementaux de la convention collective ;

La commission paritaire départementale sera saisie par tout représentant des organisations de salariés ou d'employeurs *adhérentes aux organisations signataires de la convention collective*(Termes exclus de l'extension par arr. 25 févr. 2008, JO 4 mars).

Cette saisie sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie la plus diligente.

Dans l'attente de l'installation du comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie artisanale institué par l'article 6 de l'avenant n° 16, la commission paritaire départementale a compétence pour connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental 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.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental sont des salariés et des employeurs d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 19 mars 1976. Les membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent être soit en activité soit en retraite.

Pour permettre une régularité du travail, tout membre titulaire du comité paritaire professionnel départemental peut se faire remplacer par un suppléant.

Elle aura pour but de :

- Connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective.

Le comité est saisi par l'une quelconque des parties en différend.

Une lettre de saisie devra exposer succinctement le différend.

Le comité pourra convoquer les parties en différend.

Un procès-verbal de conciliation ou de non conciliation est établi par le comité.

Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elle acceptent les propositions de conciliation émises par le comité.

- Définir un programme de formation professionnelle par période de six mois en retenant les stages appropriés aux besoins des salariés et en intervenant auprès du fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie pâtisserie pour obtenir la prise en charge financière de ces stages de formation.

Tous les ans, le comité établira un bilan de l'apprentissage dans le département.

— S'informer sur :

- l'organisation du travail dans le département (plan de fermeture pendant les congés payés suivant les boulangeries)
- les modifications de structures dans la profession (ouverture et fermeture de boulangeries, évolution du

---

nombre de salariés par catégorie, évolution des fabrications)

- Donne son avis sur la détermination de la période de saison dans le cadre d'une demande collective départementale de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue ;
- Faire le point sur l'évolution de la durée du travail dans le département en considérant l'utilisation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires, la prise du repos compensateur et le développement dans le département du repos hebdomadaire sur deux jours ;
- Accomplir toute mission qui pourrait lui être confiée par la commission paritaire nationale ou par la commission paritaire départementale.

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.

## **Comité paritaire professionnel départemental**

Il est institué un comité paritaire départemental de la boulangerie pâtisserie artisanale qui devra être installé au plus tôt.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés sont désignés nommément par les organisations syndicales départementales représentant les salariés, adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective.

Le nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés au sein du comité paritaire professionnel départemental doit être tel que chaque organisation syndicale départementale représentant les salariés soit représentée à raison :

- de trois titulaires si une seule organisation syndicale représentant les salariés existe dans le département ;
- de deux titulaires si deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département ;
- d'un titulaire si plus de deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les employeurs sont désignés nommément par le syndicat départemental patronal adhérent à la Confédération Nationale de la Boulangerie Pâtisserie Française, signataire de la convention collective.

Le nombre des membres représentant l'organisation syndicale départementale des employeurs est égal au nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés.

Les organisations syndicales départementales représentant les salariés et l'organisation syndicale départementale représentant les employeurs, s'informent mutuellement, par écrit, du nom de leurs représentants titulaires. Le secrétaire du comité paritaire professionnel départemental dresse la liste des membres du comité paritaire professionnel départemental et assure la mise à jour de cette liste. Le secrétariat du comité paritaire professionnel départemental est assuré par le syndicat patronal du département.

Le Comité paritaire professionnel départemental sera présidé en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs soit par un représentant des salariés.

Pendant sa première année de fonctionnement, le comité paritaire professionnel départemental sera présidé par un représentant des employeurs.

Le Comité paritaire professionnel départemental se réunira sur convocation de son président au moins deux fois par an.

Le comité paritaire professionnel départemental établira chaque année un rapport d'activité exposant les problèmes traités et les difficultés rencontrées. Ce rapport sera adressé à la Confédération Nationale de la Boulangerie et de la Boulangerie Pâtisserie qui communiquera à la commission nationale professionnelle une synthèse de l'ensemble des rapports départementaux.

La souplesse et la bonne volonté doivent orienter la mise en place et le fonctionnement du comité paritaire professionnel départemental.

Les difficultés éventuelles qui apparaîtront seront mentionnées dans le rapport annuel qui au terme d'une année d'expérience sera étudié par la commission paritaire nationale, qui pourra alors décider des modifications.

Les salariés membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent s'absenter de leur entreprise dans la limite de deux demi-journées par an pour participer aux réunions au comité paritaire professionnel départemental, au remboursement par l'organisation syndicale patronale départementale de leurs frais de déplacement sur les bases suivantes :

- billet SNCF : aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- utilisation d'une voiture : indemnité kilométrique fixée par le comité paritaire professionnel départemental qui ne

---

peut être inférieure à celle retenue par l'administration ;

Chaque fois qu'il y a convocation à la commission de conciliation, les membres de la commission seront remboursés, par l'organisation syndicale patronale départementale, de leurs frais de déplacement sur les bases ci-dessus.

Pour compenser la perte de salaire subie par le salarié participant aux réunions du comité paritaire professionnel départemental, il est versé à celui-ci, par l'organisation syndicale patronale départementale, une indemnité forfaitaire par réunion et dans la limite de deux réunions par an, dont le montant correspond au plafond de la sécurité sociale pour une demi-journée.

Pour que tous les salariés et dirigeants des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord mais non membres de la Chambre syndicale Patronale de la Boulangerie Lyonnaise et du Rhône puissent appliquer cet accord, il est demandé l'extension de cet avenant.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés bénéficient des dispositions de l'article 6 de la convention collective, relatif au libre exercice du droit syndical.

## **Salaires**

### **Accord du 25 septembre 2007**

[Étendu par arr. 22 oct. 2008, JO 9 nov.]

### **Salaire horaire**

Dans le département du Rhône, après discussion, les parties ont arrêté les salaires horaires suivants, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007

#### 1) Pour le personnel de fabrication

Coefficients	Taux Horaire
155	8,49
160	8,57
170	8,74
175	8,82
185	8,98
190	9,06
195	9,14
240	9,88

#### 2) Pour le personnel de vente

Coefficients	Taux Horaire
155	8,49
160	8,57
165	8,65
170	8,74
175	8,82
180	8,90
185	8,98
190	9,06

#### 3) Pour le personnel de service

Coefficients	Taux horaire
155	8,49
160	8,57
170	8,74

Les salaires autres que conventionnels, pour toutes les catégories de personnel de l'entreprise, sont valorisés en fonction de l'augmentation et en pourcentage des salaires de base.

Au 1<sup>er</sup> juillet, le pourcentage est de 2,10 %.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité.

## Avenant du 25 septembre 2008

[Étendu par arr. 26 nov. 2008, JO 3 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2008]

### Salaire horaire

Dans le département du Rhône, après discussion, les parties ont arrêté les salaires horaires suivants, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008

#### 1 - Pour le personnel de fabrication

Coefficients	Taux Horaire
155	8,74 €
160	8,83 €
170	9,00 €
175	9,08 €
185	9,27 €
190	9,35 €
195	9,44 €
240	10,20 €

#### 2 - Pour le personnel de vente

Coefficients	Taux horaire
155	8,74 €
160	8,83 €
165	8,91 €
170	9,00 €
175	9,08 €
180	9,17 €
185	9,27 €
190	9,35 €



### 3 - Pour le personnel de service

Coefficients	Taux horaire
155	8,74 €
160	8,83 €
170	9,00 €

Les salaires autres que conventionnels, pour toutes les catégories de personnel de l'entreprise, sont valorisés en fonction de l'augmentation et en pourcentage des salaires de base.

Au 1<sup>er</sup> juillet, le pourcentage est de 4,5 %.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité.

#### Primes et indemnités Accord du 25 septembre 2007

[Étendu par arr. 22 oct. 2008, JO 9 nov.]

##### Article 1 Indemnité de panier de l'apprenti

L'indemnité de panier prévue à l'article 24 de la convention collective nationale sera versée aux apprentis boulangers et pâtisseries pour les jours travaillés en entreprise.

##### Article 2 Prime de vacances

Il est institué une prime pour tout le personnel de boulangerie et de boulangerie pâtisserie, une prime de vacances égale à la valeur journalière de la prime de panier, multiplié par le nombre de jour de congés dûs.

Ces propositions sont adoptées à l'unanimité.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité.

#### Saône-et-Loire Accord du 10 décembre 1990

[Étendu par arrêté du 25 juin 1991, JO 29 juin 1991]

##### Article 1

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991.

En ce qui concerne les catégories professionnelles ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, la valeur monétaire du point est fixée à 0,198895 F.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique.)

En ce qui concerne les catégories professionnelles ayant pour coefficient hiérarchique inférieur à 170, la valeur monétaire du point est fixée à 0,04675 F.

La valeur monétaire de la constante est fixée à 25,8625 F.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique + constante monétaire).

##### Article 2

Il en résulte que le salaire minimum professionnel est, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 :

CLASSIFICATION	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en francs)
<b>Ouvriers boulangers</b>		
<i>1<sup>re</sup> catégorie :</i>		
1 <sup>er</sup> échelon	150	32,88

CLASSIFICATION	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en francs)
2 <sup>e</sup> échelon	155	33,11
2 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	160	33,34
2 <sup>e</sup> échelon	175	34,81
3 <sup>e</sup> échelon	175	34,81
3 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	170	33,81
2 <sup>e</sup> échelon	175	34,81
4 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	185	36,80
2 <sup>e</sup> échelon	190	37,79
5 <sup>e</sup> catégorie	195	38,78
<b>Ouvriers pâtisseries</b>		
1 <sup>re</sup> catégorie	150	32,88
2 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	155	33,11
2 <sup>e</sup> échelon	160	33,34
3 <sup>e</sup> échelon	175	34,81
4 <sup>e</sup> catégorie :		
1 <sup>er</sup> échelon	185	36,80
2 <sup>e</sup> échelon	190	37,79
5 <sup>e</sup> catégorie	195	38,78
<b>Personnel de vente</b>		
1 <sup>re</sup> catégorie	130	31,94
2 <sup>e</sup> catégorie	135	32,17
3 <sup>e</sup> catégorie	140	32,41
4 <sup>e</sup> catégorie	145	32,64
5 <sup>e</sup> catégorie	150	32,88
6 <sup>e</sup> catégorie	155	33,11
7 <sup>e</sup> catégorie	160	33,34
8 <sup>e</sup> catégorie	170	33,81

Les heures de nuit (entre 20 heures et 5 heures) seront majorées de 25 p. 100.

La prime de panier, conformément à la convention collective nationale, est fixée à 24,50 F pour l'année 1991.

L'employeur est tenu d'accorder une pause de 20 minutes pour le casse-croûte.

La prime de panier sera revalorisée comme le définit l'article 24 de la convention collective nationale au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Cette prime de panier est accordée aux salariés travaillant la nuit et la journée continue.

#### Article 4

Si un des jours fériés est travaillé, le salaire perçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé soit : les journées de Noël, le 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension, le 14 juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, le 1<sup>er</sup> mai et le 8 mai.

Le chômage d'un de ces jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération. Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongé d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération (art.27 de la convention collective).

#### Article 5

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

- mariage du salarié : six jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la soeur, du frère : un jour ;
- décès des grands-parents : un jour.

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

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée :

- au titre de la présélection militaire dans la limite de trois jours ;
- au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération annuelle si la période d'essai est achevé.

#### Article 6

Une prime mensuelle de remboursement de frais de transport de 40 F est accordée uniquement aux boulangers, pâtisseries, vendeuses qui ne sont pas logés par l'employeur et qui habitent dans un rayon au-delà de 2 kilomètres du lieu de travail.

Une prime mensuelle de 150 F pour travaux pénibles est attribuée à tous les ouvriers boulangers occupés dans l'entreprise antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 1985.

#### Article 7

Le salaire de tout salarié employé le dimanche sera majoré de 20 p. 100.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche. Si, le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence sera le salaire minimum national de sa catégorie.

#### Article 8

La valeur des avantages en nature (y compris les apprentis) est tributaire, sauf accord particulier, du salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.C.) et s'évalue au 1<sup>er</sup> janvier 1991.

16,21 x 2 x 26	= 842,92 F
16,21 x 20	= 324,20 F
	-----
	= 1 167,12 F

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou, un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficient l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 p. 100 de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

#### Article 9

Avantages acquis : le présent accord ne peut en aucun cas être l'occasion de restriction aux avantages individuels

---

et collectifs acquis antérieurement à la date de la signature étant entendu qu'il ne pourra avoir cumul pour des avantages de même nature.

#### **Article 10**

Il est institué, le 3 décembre 1984, une commission paritaire départementale composée de trois membres titulaires employeurs et trois membres salariés.

#### **Article 11**

Après un 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 1991. Le montant de cette prime est de 1,92 p. 100 du montant du salaire brut payé au salarié du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année.

Exceptionnellement, les salariés qui ne sont pas occupés par l'entreprise le 31 décembre parce qu'ils ont été l'objet d'un licenciement économique au cours d'année et qui, au moment du départ, avaient un an de présence dans l'entreprise, recevront cette prime dont le montant sera alors de 1,92 p. 100 du montant du salaire brut payé au salarié au 1<sup>er</sup> janvier au moment du départ dans l'entreprise.

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

L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature, déjà accordés en fin d'année (par exemple : 13<sup>e</sup> mois, 13<sup>e</sup> partiel, étrennes... dans certaines entreprises ou certains départements).

#### **Article 12**

##### **Repos compensateur**

*(Avenant n° 16 du 26 juillet 1982 de la C.C.N.B.P.)*

#### **Article 13**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 1990, selon les termes de l'article de la C.C.N.B.P. l'ancienneté minimale des bénéficiaires de l'assurance incapacité de travail est d'un an dans la profession. Les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention souscrivent depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1976, auprès de l'I.S.I.C.A. une assurance incapacité de travail.

#### **Article 14**

Il a été décidé qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1984, le montant de l'indemnité de départ en retraite sera :

- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois après trente ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi après trente-cinq ans d'ancienneté.

#### **Article 15**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991, à tous les boulangers-pâtisseries de Saône-et-Loire. Pour les autres articles, se reporter à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie.

### **Seine-Maritime**

### ***Convention Collective du 9 octobre 1996***

*[Non étendue]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Syndicat patronal de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie de Seine-Maritime.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CGT-FO ;*

*CGT ;*

*CFDT.*

---

## **Dispositions générales**

### Champ d'application

La présente convention collective règle sur le territoire du département de Seine-Maritime les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de 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.

Code NAF : Boulangerie - Pâtisserie :15.8C

Qualification artisanale ou industrielle d'une entreprise de boulangerie :

Considérant que la présente convention collective concerne les entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie, les parties décident d'en préciser le champ d'application en retenant pour déterminer si une entreprise est artisanale ou industrielle les critères définis par l'accord du 16 mai 1977 entre, d'une part, la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et, d'autre part, la Chambre syndicale nationale des entreprises industrielles de boulangerie pâtisserie et fabrications annexes, selon les termes suivants :

Afin d'éviter toute difficulté ou interprétation erronée relativement à la qualification artisanale ou industrielle d'une entreprise de boulangerie les deux organisations ont décidé de distinguer ainsi qu'il suit les deux catégories de boulangerie :

Est considérée comme industrielle l'entreprise qui, parmi les 4 caractéristiques ci-après en présente au moins trois, suivant l'option du responsable d'entreprise

- la panification mensuelle est d'au moins 450 quintaux
- la vente du pain au détail est inférieure à 30 p. 100 de la vente totale du pain
- le personnel comporte au minimum vingt personnes dont au moins deux cadres y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci
- l'équipement comprend, d'une part, une surface de cuisson d'au moins 30m<sup>2</sup> et d'autre part, au moins un four à sole mobile.

Les boulangeries dont le responsable ne peut faire état de trois de ces caractéristiques sont considérées comme artisanales.

### 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 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 nationale en vertu de l'autonomie juridique des échelons syndicaux ou locaux.

### 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 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.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement des frais de déplacement d'un délégué de province par séance de commission paritaire nationale sur les bases suivantes :

- billet SNCF aller-retour en 2<sup>ème</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles
- les frais d'hôtels et de repas seront remboursés sur les bases retenues par l'ISICA pour la participation à ses assemblées générales.

De plus, pour compenser la perte de salaire subie par le salarié, il sera accordé à celui-ci, par l'organisation

---

patronale, une indemnité forfaitaire d'un montant correspondant au plafond de la sécurité sociale pour une journée.

### Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale

#### **Commission paritaire départementale**

Il est institué dans chaque département une commission paritaire départementale composée de représentants en nombre égal, des employeurs et des salariés adhérents aux organisations signataires du présent accord.

Si cette commission 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.

La commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale est compétente pour :

- connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés
- conclure des accords paritaires départementaux
- interpréter les accords paritaires départementaux
- déterminer les conditions de mise en place du comité paritaire professionnel départemental institué par l'article 6 de l'avenant n° 16 et examiner toute difficulté de fonctionnement de ce comité dont elle serait saisie
- régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application dans le département de la convention collective.

La commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale sera saisie par tout représentant des organisations de salariés ou d'employeurs adhérentes aux organisations signataires de la convention collective.

Cette saisie sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie la plus diligente.

Dans l'attente de l'installation du comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie artisanale institué par l'article 6 de l'avenant n° 16, la commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale a compétence pour connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental 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.

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.

#### **Comité paritaire professionnel départemental**

Il est institué un comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale qui devra être installé le 1<sup>er</sup> avril 1984 au plus tard.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés sont désignés nommément par les organisations syndicales départementales représentant les salariés, adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective.

Le nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés au sein du comité paritaire professionnel départemental doit être tel que chaque organisation syndicale départementale représentant les salariés soit représentée à raison :

- de trois titulaires si une seule organisation syndicale représentant les salariés existe dans le département ;
- de deux titulaires si deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département ;
- d'un titulaire si plus de deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les employeurs sont désignés nommément par le syndicat départemental patronal adhérent à la Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française, signataire de la convention collective.

Le nombre des membres représentant l'organisation syndicale départementale des employeurs est égal au nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés.

Un comité paritaire professionnel interdépartemental ou régional sera institué si le comité paritaire professionnel départemental ne peut être créé, notamment du fait d'une organisation de la représentation syndicale dépassant le cadre départemental.

Dans ce cas, le comité est composé de dix membres : cinq représentants des salariés et cinq représentants des

---

employeurs.

Si un comité paritaire professionnel interdépartemental ou régional est institué, sa création s'effectue dans le cadre des principes retenus pour définir les modalités d'installation et de fonctionnement du comité paritaire professionnel départemental.

Il est possible de créer par accord paritaire départemental plusieurs comités paritaires professionnels pour un même département.

Les organisations syndicales départementales représentant les salariés et l'organisation syndicale départementale représentant les employeurs, s'informent mutuellement, par écrit, du nom de leurs représentants titulaires. Le secrétaire du comité paritaire professionnel départemental dresse la liste des membres du comité paritaire professionnel départemental et assure la mise à jour de cette liste. Le secrétariat du comité paritaire professionnel départemental est assuré par le syndicat patronal du département.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental sont des salariés et des employeurs d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 19 mars 1976. Les membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent être soit en activité soit en retraite.

Pour permettre une régularité du travail, tout membre titulaire du comité paritaire professionnel départemental peut se faire remplacer par un suppléant.

Le comité aura pour mission de :

- veiller à l'application dans le département des accords paritaires départementaux et de la convention collective ;
- connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective.

Le comité est saisi par l'une quelconque des parties en différend.

Une lettre de saisie devra exposer succinctement le différend.

Le comité pourra convoquer les parties en différend.

Un procès-verbal de conciliation ou de non conciliation est établi par le comité.

Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par le comité.

- définir un programme de formation professionnelle par période de six mois en retenant les stages appropriés aux besoins des salariés et en intervenant auprès du fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie-pâtisserie pour obtenir la prise en charge financière de ces stages de formation.

Tous les ans, le comité établira un bilan de l'apprentissage dans le département.

- s'informer sur :

- l'organisation du travail dans le département (plan de fermeture pendant les congés payés suivant les boulangeries)
- les modifications de structures dans la profession (ouverture et fermeture de boulangeries, évolution du nombre de salariés par catégorie, évolution des fabrications)

- donner son avis sur la détermination de la période de saison dans le cadre d'une demande collective départementale de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue ;

- faire le point sur l'évolution de la durée du travail dans le département en considérant l'utilisation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires, la prise du repos compensateur et le développement dans le département du repos hebdomadaire sur deux jours ;

- accomplir toute mission qui pourrait lui être confiée par la commission paritaire nationale ou par la commission paritaire départementale.

Le comité paritaire professionnel départemental sera présidé en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs soit par un représentant des salariés.

Pendant sa première année de fonctionnement, le comité paritaire professionnel départemental sera présidé par un représentant des employeurs.

Le comité paritaire professionnel départemental se réunira sur convocation de son président au moins deux fois par an.

Le comité paritaire professionnel départemental établira chaque année un rapport d'activité exposant les problèmes traités et les difficultés rencontrées. Ce rapport sera adressé à la Confédération nationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie qui communiquera à la commission nationale professionnelle une synthèse de l'ensemble des rapports départementaux.

La souplesse et la bonne volonté doivent orienter la mise en place et le fonctionnement du comité paritaire pro-

---

professionnel départemental.

Les difficultés éventuelles qui apparaîtront seront mentionnées dans le rapport annuel qui au terme d'une année d'expérience sera étudié par la commission paritaire nationale, qui pourra alors décider des modifications.

Les salariés membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent s'absenter de leur entreprise dans la limite de deux demi-journées par an pour participer aux réunions du comité paritaire professionnel départemental, au remboursement par l'organisation syndicale patronale départementale de leurs frais de déplacement sur les bases suivantes :

- billet SNCF : aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- utilisation d'une voiture : indemnité kilométrique fixée par le comité paritaire professionnel départemental qui ne peut être inférieure à celle retenue par l'administration.

Pour compenser la perte de salaire subie par le salarié participant aux réunions du comité paritaire professionnel départemental, il est versé à celui-ci, par l'organisation syndicale patronale départementale, une indemnité forfaitaire par réunion et dans la limite de deux réunions par an, dont le montant correspond au plafond de la sécurité sociale pour une demi-journée.

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés bénéficient des dispositions de l'article 6 de la convention collective, relatif au libre exercice du droit syndical.

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

Il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation composée de quatre représentants des employeurs ressortissant à la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française, et désignés par la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française, de quatre représentants des organisations syndicales de salariés à raison d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, étant précisé qu'une organisation syndicale de salariés peut donner mandat au représentant d'une autre organisation syndicale de salariés de participer en son nom à cette commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est compétente pour connaître de :

- tout problème d'interprétation de la présente convention ;
- tout différend à caractère collectif né de l'application du présent accord et qui n'aura pu être réglé au niveau départemental, interdépartemental ou régional par la commission paritaire instituée par l'article 7 de la présente convention.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est 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 nationale d'interprétation et de conciliation se réunira dans le mois suivant la réception de la lettre de demande d'interprétation ou de conciliation sous réserve qu'il y ait un délai d'un mois entre deux réunions de la commission, sauf accord entre les signataires de la présente convention.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation 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.

### Commission nationale professionnelle

Il est institué une commission nationale professionnelle composée d'une part de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective et d'autre part des représentants des employeurs désignés par la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française. Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre total des représentants des salariés.

La commission nationale professionnelle 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 nationale professionnelle 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 nationale professionnelle sera présidée par un représentant des employeurs.

La commission nationale professionnelle se réunira au moins deux fois par an.

L'indemnisation des représentants des salariés membres de cette commission sera effectuée selon les modalités définies par les derniers alinéas de l'article 6 de la convention collective.

### Classification

#### **1) Ouvriers boulangers**

1 <sup>ère</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon : coefficient (150)	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage Un an maximum dans cette catégorie
2 <sup>e</sup> échelon : coefficient (155)	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la partie pratique de ce diplôme Un an maximum dans cette catégorie
2 <sup>e</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon : coefficient (160)	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage et ayant obtenu un CAP Un an maximum dans cette catégorie
2 <sup>e</sup> échelon : coefficient (175)	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe pâtissier. Dix huit mois maximum dans cette catégorie
3 <sup>e</sup> échelon : coefficient (175)	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon. Dix huit mois maximum dans cette catégorie
3 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon : coefficient (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 <sup>e</sup> échelon : coefficient (175)	Ouvrier ayant exercé le métier deux années dans l'entreprise en 3 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon  ne peut être classé en 3 <sup>ème</sup> catégorie que ce soit au 1 <sup>er</sup> échelon ou au 2 <sup>e</sup> échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage
4 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon : coefficient (185)	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> 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 <sup>ème</sup> catégorie 2 <sup>ème</sup> échelon et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie c) Ouvrier ayant obtenu le brevet professionnel
2 <sup>e</sup> échelon : coefficient (190)	a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>ème</sup> catégorie 2 <sup>e</sup> échelon ou de la 4 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> 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 <sup>ème</sup> catégorie 3 <sup>e</sup> échelon c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant dix huit mois
5 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (195)	Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers

## 2) Ouvriers pâtisseries

1 <sup>ère</sup> catégorie coefficient (150)	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie
2 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon : coefficient (155)	a) Ouvrier de la 1 <sup>ère</sup> catégorie ayant un an de pratique du métier Deux 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. Un an maximum dans cette catégorie
2 <sup>ème</sup> échelon coefficient (160)	Jeune ouvrier sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme et ayant un an de pratique du métier en 2 <sup>e</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon Un an maximum dans cette catégorie
3 <sup>e</sup> échelon coefficient (175)	Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP connexe boulanger. Dix huit mois maximum dans cette catégorie
3 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (170)	Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié
4 <sup>ème</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon coefficient (185)	a) Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie 3 <sup>e</sup> échelon et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie
2 <sup>e</sup> échelon coefficient (190)	Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> catégorie 3 <sup>e</sup> échelon ou de la 4 <sup>e</sup> catégorie 1 <sup>er</sup> échelon et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications boulangerie et pâtisserie
5 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (195)	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers

## 3) Personnel de vente et de livraison

1 <sup>ère</sup> catégorie coefficient (130)	Vendeuse débutante 3 premiers mois d'exercice du métier
2 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (135)	Vendeuse débutante du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois inclus d'exercice du métier
3 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (140)	Vendeuse 2 <sup>ème</sup> année d'exercice du métier
4 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (145)	Vendeuse 3 <sup>ème</sup> année d'exercice du métier
5 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (150)	Vendeuse à partir de la 4 <sup>e</sup> année d'exercice du métier Vendeuse sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage Chauffeur-livreur pendant les trois premiers mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie
6 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (155)	Chauffeur-livreur après 3 mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie
7 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (160)	Vendeuse responsable d'un point de vente Caissière
8 <sup>ème</sup> catégorie coefficient (170)	Vendeuse qualifiée responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés

### Payement au mois

La rémunération des salariés doit être indépendante pour un horaire effectif déterminé du nombre de jours de travail dans le mois, le payement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

---

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de trente neuf heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 169.

Le salaire minimal horaire doit être traduit en salaire minimal mensuel qui, pour un horaire hebdomadaire de trente neuf heures sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 169.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente neuf heures, elles seront rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Lepayement 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.

### Période d'essai

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 un mois de travail effectif, à une indemnité de congés 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 à l'essai une fiche d'embauche précisant le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai et le coefficient professionnel auquel le salarié est engagé.

### Chou blanc

Tout salarié régulièrement embauché et qui vient travailler à l'heure convenue du début du travail, percevra s'il se trouve décommandé à ce moment précis, une indemnité de huit heures de salaire horaire de base de sa catégorie dite indemnité de « chou blanc ».

### Embauchage

#### **Ne pas oublier d'effectuer la déclaration préalable à l'embauche**

Si à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit.

La lettre d'engagement devra comporter obligatoirement les précisions suivantes :

- date d'entrée dans l'entreprise
- date d'engagement définitif
- emploi exercé et coefficient

### Régime des extra

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 à celle d'un ouvrier à demeure, il convient de calculer le salaire journalier avec majoration de 25 % pour la huitième heure et de 50 % à partir de la neuvième heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur six jours.

L'indemnité de congés payés (congés payés d'été et congés payés d'hiver) d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 10 % du montant de son salaire brut.

### Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au delà de la huitième.

### Repos compensateur

Le décompte des heures de repos compensateur dues sera arrêté au 31 décembre de chaque année.

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 doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.*

*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.*

*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.*

*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 suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.*

*Les salariés des entreprises de plus de 10 salariés bénéficient du repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du Code du travail pendant les cent trente premières heures supplémentaires de l'année civile. Au delà de ces cent trente premières heures, ils bénéficient du repos compensateur organisé par le présent article.*

*Les signataires du présent accord expriment leur souhait commun que l'application du repos compensateur ne favorise pas le développement du « travail noir ».*

### Prime heure de nuit<sup>(1)</sup>

*(1) Commission départementale d'interprétation du 9 octobre 1996 :*

*La Commission départementale d'interprétation de la Seine-Maritime réunie le 9 octobre 1996 a pris connaissance des remarques faites par l'inspection du travail de Seine-Maritime à propos de la prime d'heure de nuit.*

*La Commission a constaté que le régime défini par l'accord départemental étant plus favorable pour toutes les catégories de boulangers et de pâtisseries que les dispositions de la convention collective nationale, c'est cet accord départemental qui doit être appliqué.*

*Cette prime est due aux salariés par heure effectuée entre 20 heures et 5 heures.*

*Elle est identique pour les cinq catégories des boulangers et pâtisseries.*

*Elle est égale à 25 % du salaire de base de la 4<sup>e</sup> catégorie.*

### Indemnité pour frais professionnels ou prime exceptionnelle

*Considérant les contraintes particulières inhérentes aux métiers de boulanger et de pâtissier, il est accordé aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries non nourris, une indemnité journalière pour frais professionnels.*

*Son montant est fixé pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.*

*Elle est normalement exonérée de charges sociales lorsque le salarié effectue son travail en continu.*

### Bulletin de paie

*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.*

*Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :*

- 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 ainsi que la référence de l'organisme de retraite auquel l'employeur verse les cotisations ;*
- 3) le nom et le prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique ;*
- 4) 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 ;*
- 5) la nature et le montant des primes ;*
- 6) le montant de la rémunération brute ;*
- 7) la nature et le montant des diverses déductions ;*
- 8) le montant de la rémunération nette ;*

---

9) la date dupayement.

### Jours fériés

La Commission paritaire départementale a retenu les 11 jours fériés légaux à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1978 :

1<sup>er</sup> janvier - lundi de Pâques - 1<sup>er</sup> mai - 8 mai - Ascension - lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1<sup>er</sup> novembre - 11 novembre - 25 décembre -

Si le jour férié est chômé, le salaire mensuel reste inchangé.

Si le jour férié n'est pas chômé, le salarié percevra, en plus de son salaire mensuel une indemnité égale au 26<sup>e</sup> du salaire du mois précédent.

Il est précisé que si l'un de ces jours fériés est inclus dans une période de congé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

### Prime pour travail du dimanche

Le salaire de tout salarié employé le dimanche sera majoré de 20 %.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche entre 0 heure et 24 heures.

### Congés annuels

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

En principe, la période des congés s'ouvre le 1<sup>er</sup> 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, interdépartemental ou régional.

Les dates de congés doivent être communiquées au personnel au moins deux 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 d'un mois avant la date prévue du départ.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours 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<sup>er</sup> 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 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.

La 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés sera prise entre le 15 janvier et le 1<sup>er</sup> mai. Une autre période pourra être choisie par accord entre l'employeur et le salarié.

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions du Code du travail (article L. 223-11). Elle est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé. (La période de référence correspond à celle comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours).

Remarques :

Il est précisé que la prime de fin d'année est une prime à caractère annuel et que, de ce fait, elle est exclue de la base de calcul de l'indemnité de congés payés (Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation du 20 décembre 1979).

L'indemnité de congé payé due au titre de la période pendant laquelle une salariée est en congé maternité est remboursée à l'employeur par le fonds de péréquation de la profession mentionné à l'article 37 bis de la convention collective nationale.

### Congés familiaux

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

- mariage du salarié : 6 jours

- 
- naissance d'un enfant du salarié : 3 jours
  - décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours
  - mariage d'un enfant : 1 jour
  - décès du père, ou de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la sœur, du frère : 1 jour
  - décès des grands parents : 1 jour

Dans les cas précédemment énumérés, excepté pour le mariage, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km 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 de la durée du congé annuel.

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

Une autorisation d'absence est accordée :

- au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée.

### 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 :

- si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté, la durée du préavis est d'une semaine réciproquement ;
- si le salarié a plus de 6 mois et moins de deux années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié un mois de préavis, et le salarié doit à son employeur une semaine de préavis ;
- si le salarié a plus de deux années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié deux mois de préavis, et le salarié doit à son employeur une semaine de préavis.

En cas de licenciement par l'employeur, le salarié aura droit pour rechercher un nouvel emploi à deux heures libres par jour au cours de la dernière semaine de préavis.

Les deux 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.

### 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, aux salariés avant l'âge de soixante cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité 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 deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans, ce qui correspond - à partir de la dixième année d'ancienneté - à 5/30<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté.

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

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

### Douche

L'indemnité hebdomadaire de douche ne concerne que les ouvriers boulangers travaillant dans une boulangerie démunie de douche.

### Tablier

L'indemnité hebdomadaire de tablier ne concerne toujours que les ouvriers pâtisseries travaillant dans une maison qui ne fournit pas de tablier.

---

## Blouses

Dans les maisons qui ne fournissent pas de blouses, le personnel de vente percevra une prime hebdomadaire.

## Visite médicale

La visite médicale étant obligatoire, les salariés (boulangers, pâtisseries, personnel de vente) convoqués en dehors des heures de travail percevront une indemnité égale à 3 fois le minimum garanti.

## Ancienneté<sup>(2)</sup>

(2) Avenant du 9 octobre 1996 :

### **Prime d'ancienneté**

Pour éviter toute erreur d'interprétation, il est expressément confirmé que le bénéfice de la prime d'ancienneté implique la présence du salarié dans l'entreprise au moment du départ en congé.

Cette condition est remplie dès lors que le salarié est en place au 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année à la suite d'un licenciement économique bénéficieront de cette prime prorata temporis, du 1<sup>er</sup> juillet à la date de leur départ.

Aucun droit n'est ouvert en cas de démission, départ en préretraite ou en retraite.

Cet avenant prend effet au jour de sa signature et ne peut en aucun cas avoir d'effet rétroactif.

A l'indemnité des congés payés s'ajoutera une prime d'ancienneté pour tous les salariés comptant au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours au moins 3 années de services continus dans l'entreprise.

Le montant de cette prime sera égale à 3 heures de salaire de base par année d'ancienneté avec un maximum de 25 années.

Le bénéfice de cette prime implique la présence du salarié dans l'entreprise au moment du départ en congé.

Cette condition est remplie dès lors que le salarié est en place au 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année à la suite d'un licenciement économique bénéficieront de cette prime prorata temporis du 1<sup>er</sup> juillet à la date de leur départ.

Aucun droit n'est ouvert en cas de démission, départ en préretraite ou en retraite.

## 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 de soixante cinq ans (ou soixante ans, en application de l'annexe 10 à l'accord du 8 décembre 1961, et pendant la durée de celle-ci - salariés ayant 37 ans 1/2 de cotisations sécurité sociale - s'ils sont en incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ou s'ils bénéficient 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 à :

- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après vingt cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après quarante ans d'ancienneté.

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

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

### **Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession**

#### **1- Principes de base**

Le salarié devra avoir été salarié pendant une durée de deux années dans la période de cinq ans précédant le départ en retraite. L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, l'ISICA n'intervenant qu'en qualité de gestionnaire.

L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite est établie et appréciée à partir de la reconstitution de carrière effectuée par le service retraite ISICA et compte tenu des périodes validées.

#### **2- Périodes validées pour la retraite donc prises en compte pour le calcul de l'ancienneté**

- services cotisés à l'ISICA et dans la profession

- 
- services effectués dans des entreprises de la profession, disparues avant adhésion à l'ISICA
  - périodes de guerre, mobilisation, résistance, STO
  - périodes de chômage indemnisées par les ASSEDIC :

- périodes postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1974 : entièrement prises en compte
- du 1<sup>er</sup> octobre 1967 au 31 décembre 1973 : prise en compte si supérieures à 30 jours
- avant le 1<sup>er</sup> octobre 1967 : le chômage n'est pas validé

Pour les deux derniers points ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente soit travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie

- périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail intervenant pour des salariés en cours d'activité dans la profession :

- périodes supérieures à deux mois : prises en compte intégralement pour la calcul de l'ancienneté

### 3- Cas particuliers

#### 1) Maladie ou chômage en fin de carrière

Si en fin de carrière le salarié ne fait plus partie de l'entreprise pour cause de maladie avec rupture du contrat de travail, ou de chômage, il ne bénéficie pas de l'indemnité de départ en retraite au moment où il prend celle-ci, puisqu'il n'a plus d'employeur pour la lui verser.

2) Retraite à 60 ans, si le salarié a 37 ans 1/2 de cotisations sécurité sociale, en application de l'annexe 10 à l'accord du 8 décembre 1961, s'il est en inaptitude ou s'il bénéficie des dispositions de l'article L. 332 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité de départ en retraite est versée au moment où celle-ci est prise, mais l'ancienneté est, bien entendu, limitée à cette date.

3) Préretraite : même chose.

### 4- Processus administratif

#### 1) Information du retraitsable

Lors de la pré-instruction (étude du dossier avant l'âge de la retraite, au plus tôt 58 ans), le service de retraite envoie une note d'information au retraitsable afin de lui rappeler :

- qu'il est susceptible de bénéficier d'une indemnité de départ en retraite
- qu'il devra faire sa demande de liquidation de retraite, 6 mois avant la prise effective de celle-ci, afin que le service retraite puisse déterminer l'ancienneté dans la profession.

#### 2) Versement de l'indemnité de départ en retraite

- Le salarié, six mois avant son départ en retraite, demande sa liquidation de retraite à l'ISICA.
- L'ISICA « service retraite » étudie le dossier, demande des pièces supplémentaires si besoin est.
- Si le dossier est complet, le service retraite détermine alors l'ancienneté dans la profession et envoie une attestation au salarié comportant :
  - l'ancienneté retenue au titre de la profession
  - les nom, prénom, adresse, n° de sécurité sociale du salarié
  - les raisons sociales, adresse et numéro du contrat de l'entreprise
- Dès réception de l'attestation, le salarié la transmet à son employeur.
- L'employeur détermine le montant de l'indemnité en fonction du salaire et de l'ancienneté, et adresse l'attestation et l'imprimé « demande de versement de l'indemnité de départ en retraite » au « secteur prévoyance » de l'ISICA.
- Ce dernier vérifie le montant de l'indemnité, paye l'employeur et avertit le salarié du montant de l'indemnité.
- L'employeur doit impérativement verser l'indemnité de départ en retraite ainsi avancée par l'ISICA dans le mois qui suit la remise de l'attestation par son salarié.

### Retraite complémentaire

Conformément à l'accord du 22 janvier 1958 et à ses avenants, toutes les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont affiliées obligatoirement à l'ISICA.

Sont bénéficiaires de cette retraite, les ouvriers boulangers, les ouvriers pâtisseries et le personnel de vente qui ne sont bénéficiaires par ailleurs d'aucun régime complémentaire de retraite et sont occupés par les employeurs liés par la présente convention.

### **Taux de la cotisation**



---

Le taux de base de la cotisation est de 8 %

### **Taux d'appel**

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'Association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO)

### **Répartition du taux d'appel**

En ce qui concerne les ouvriers boulangers, le taux d'appel est réparti à raison de 2/3 pour la part patronale et de 1/3 pour la part salariale.

En ce qui concerne les salariés de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie, autres que les ouvriers boulangers, le taux d'appel est réparti à raison de 1/2 pour la part patronale et de 1/2 pour la part salariale.

### **Assiette de la cotisation**

La cotisation se calcule sur la rémunération totale (1.1.92)

### **Incidence de la maladie sur le contrat de travail**

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 prévient son employeur dans les 48 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 de maladie, l'emploi est garanti au salarié ayant deux années 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.

### **Assurance incapacité de travail**

Les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention souscrivent depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1976, auprès de l'ISICA une assurance incapacité de travail.

### **Entrée en vigueur**

Le régime d'assurance incapacité de travail institué par le présent article est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1976.

Compte tenu des avenants conclus depuis la signature de la convention collective nationale, le régime d'assurance incapacité de travail est actuellement organisé ainsi qu'il suit :

### **Bénéficiaires - Condition d'ancienneté**

Il est institué un régime d'assurance incapacité de travail au bénéfice des salariés de la profession comptant une ancienneté minimale d'un an dans la profession.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise des salariés victimes d'un accident du travail ou du trajet.

Il est entendu que le temps d'apprentissage de deux ans, sera à inclure dans l'appréciation de l'ancienneté.

### **Durée d'indemnisation**

1) Accident du travail, maladie professionnelle, accident du trajet

A partir du 1<sup>er</sup> jour d'indemnisation par la sécurité sociale et pendant 180 jours

2) Maladie donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur ; accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de + de 45 jours

A partir du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours

3) Maladie ne donnant pas droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur ; accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de moins de 45 jours

A partir du 11<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées par l'article 37, sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu (180 jours).

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où, pendant une période d'indemnisation, il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à l'indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause, jusqu'à épuisement de ces droits.

---

### **Montant de l'indemnisation**

Quel que soit le motif de l'arrêt de travail et pendant toute la période définie ci-dessus, l'indemnisation est égale à 90 % du salaire brut moyen des trois mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications et sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

La somme perçue par le salarié au titre du régime de prévoyance, géré par l'ISICA constitue un salaire et, en conséquence, il convient d'inclure cette somme dans le salaire sur lequel l'employeur calcule les indemnités de congés qu'il doit à son salarié.

### **Montant de la cotisation**

Pour bénéficier du remboursement des indemnités déjà versées à son salarié, l'employeur doit payer une cotisation qui est intégralement à sa charge et dont le taux est un pourcentage des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble de son personnel.

### **Fonds de péréquation**

1) Afin de favoriser le respect, par les employeurs de la profession, des obligations mises à leur charge par les articles 3 et 5 de l'avenant numéro 7 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, reprenant certaines dispositions de la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 et concernant l'indemnité de départ à la retraite et les congés familiaux, il a été institué un Fonds de péréquation permettant la prise en charge de ces obligations.

2) Ce fonds de péréquation est géré financièrement et administrativement par l'ISICA.

3) Sont obligatoirement affiliés à ce régime, les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 19 mars 1976.

4) Ce fonds de péréquation est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1979.

5) Le taux de la cotisation, qui sera intégralement à la charge de l'employeur sera un pourcentage des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de tous les salariés.

Les cotisations sont payées trimestriellement par les employeurs à terme échu, en même temps que celles appelées par l'ISICA au titre du régime de retraite.

6) Il est nettement déclaré, par les parties signataires que la création et le fonctionnement de ce fonds de péréquation ne diminue en rien les obligations imposées à l'employeur par la loi sur la mensualisation et l'avenant n° 7 à la convention collective. Vis à vis du salarié l'employeur demeure l'unique responsable du respect de ces obligations.

Il a été créé à la date du 1/07/81 dans le cadre de ce fonds de péréquation un « Fonds d'action professionnelle et sociale » (FAPS) afin de permettre des actions ou réalisations collectives ou individuelles au bénéfice des membres des professions relevant de la convention collective nationale.

Les apprentis bénéficient des dispositions de remboursement complémentaire prévues par le fonds de péréquation.

### **Régime décès et invalidité permanente et totale**

Les entreprises visées par le champ d'application de la présente convention ont obligation d'adhérer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1988, au régime décès et invalidité permanente et totale de l'ISICA.

Les entreprises qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier 1988, avaient adhéré auprès de tout organisme habilité pour assurer à leurs salariés des garanties toutes au moins égales à celles définies par le présent article ne sont pas tenues de résilier leur contrat pour adhérer, à compter de cette date, à l'ISICA.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, ce régime versera à sa famille ou à lui-même les prestations définies ci-après :

#### **1) Bénéficiaires**

En cas de décès du salarié, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par l'assuré. A défaut d'un bénéficiaire désigné, ou si celui-ci est décédé, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant : au conjoint non séparé de corps ni divorcé, aux descendants à charge au sens fiscal, aux ascendants dans certaines conditions, aux autres personnes à charge au sens fiscal, aux héritiers du salarié.

En cas d'invalidité permanente et totale d'un salarié âgé de moins de 60 ans, c'est-à-dire en cas d'incapacité à toute activité et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, le bénéficiaire est le salarié lui-même.

#### **2) Prestations**

En cas de décès, le montant du capital versé au bénéficiaire est exprimé en pourcentage du salaire annuel, c'est-à-dire des rémunérations ayant donné lieu à cotisation au titre des quatre trimestres civils précédant immédiatement

la date du décès ; ce pourcentage est fonction de la situation familiale du salarié décédé et est fixé comme suit :

- assuré célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge : 75 %
- assuré marié sans personne à charge : 100 %
- assuré célibataire, veuf, divorcé ou marié, ayant une personne à charge : 120 %
- assuré célibataire, veuf, divorcé ou marié ayant plus d'une personne à charge, par personne à charge supplémentaire : 20 %

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 9 fois le SMIC mensuel sur la base de 169 heures, en vigueur au moment du décès.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des quatre trimestres visés à l'alinéa précédent, le salaire annuel est reconstitué.

Les personnes à charge sont les enfants à charge au sens fiscal, les ascendants dans certaines conditions, les autres personnes à charge au sens fiscal.

Garantie double effet : si le conjoint décède en même temps ou après le salarié assuré et laisse un ou plusieurs enfants à charge, il est versé un capital dont le montant, en principe égal à celui versé pour le premier décès, sera fixé par le conseil d'administration de l'ISICA dans le cadre du Fonds social décès.

En cas d'invalidité permanente et totale, il est versé au salarié, sous forme de quatre trimestrialités égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus.

S'il le souhaite et sur sa demande auprès de l'ISICA, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à son 60<sup>ème</sup> anniversaire.

### 3) Cotisations

Le taux de cotisation au régime décès et invalidité permanente et totale est fixé à 0,21 %.

Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % pour la part patronale et 40 % pour la part salariale.

Compte tenu du taux actuellement en vigueur de 0,21 %, la commission paritaire nationale a décidé que la cotisation patronale serait au taux de 0,13 % et que la cotisation salariale serait au taux de 0,08 %.

L'assiette de la cotisation est constituée par la rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale.

### Apprentissage

Les parties signataires reconnaissent l'importance essentielle de l'apprentissage qui est le mode de formation le plus susceptible de garantir la valeur professionnelle des futurs boulangers, pâtisseries et vendeuses.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1<sup>er</sup> avril 1994 la rémunération des apprentis est la suivante, exprimée en pourcentage du SMIC.

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	Redoublement	Connexe
- 18 ans	25 %	37 %	37 %	52 %
de 18 à 20 ans	41 %	49 %	49 %	64 %
21 ans et plus	53 %	61 %	61 %	76 %

### **Prime d'apprentissage**

Le personnel de fabrication qui assure en tant que maître d'apprentissage agréé et qui figure comme tel sur le contrat d'apprentissage perçoit une prime horaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire de la 5<sup>ème</sup> catégorie et le sien.

Cette prime destinée à récompenser un surcroît de travail et d'attention ne peut en aucune façon s'analyser comme la reconnaissance d'une qualification supérieure. Le terme du contrat d'apprentissage, anticipé ou à la date prévue dans le contrat, met fin à l'octroi de cette prime.

Cette disposition entrera en vigueur pour les contrats signés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1981.

### Formation continue

Les parties signataires ont reconnu la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement des salariés de la profession.

C'est pourquoi les parties signataires ont constitué le fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie (agréé par arrêté du Premier Ministre).

---

### Hygiène et sécurité

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

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

### Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en mains propres, un certificat 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 occupé, ainsi que les dates s'y rapportant.

### Prime de fin d'année

Après un 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, c'est à dire faisant partie de l'effectif, 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ce pourcentage est fixé à :

- 3,84 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996

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 sont partis effectuer leurs obligations légales de service militaire en cours d'année, 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 la 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<sup>er</sup> janvier au moment de leur départ de l'entreprise.

L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature déjà accordés en fin d'année (par exemple 13<sup>ème</sup> mois, 13<sup>ème</sup> mois partiel, étrennes ...) dans certaines entreprises ou certains départements.

Il est précisé que la prime de fin d'année est une prime à caractère annuel et que, de ce fait, elle est exclue de la base de calcul de l'indemnité de congés payés (Commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation du 20 décembre 1979).

### Régime rente éducation

Les entreprises visées par le champ d'application de la présente convention ont obligation d'adhérer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993 et pour l'ensemble de leur personnel, au régime rente éducation, géré par l'ISICA Prévoyance dans le cadre des dispositions réglementaires et statutaires de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

Les entreprises qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier 1993, avaient adhéré auprès de tout organisme habilité pour assurer à leurs salariés des garanties toutes au moins égales à celles définies par le présent article ne sont pas tenues de résilier leur contrat pour adhérer, à compter de cette date, à l'ISICA Prévoyance.

Les garanties accordées par le régime rente éducation de l'OCIRP sont les suivantes :

- En cas de décès d'un salarié après le 1<sup>er</sup> janvier 1993, l'ISICA Prévoyance verse, à chacun de ses enfants à charge au sens fiscal :
- une rente temporaire dont le montant initial est, en pourcentage du salaire moyen soumis à cotisation pour les trois dernières années civiles
  - de 6 % jusqu'au 16<sup>ème</sup> anniversaire
  - et de 8 % jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire
  - ou jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire, s'il est apprenti, étudiant, en service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage

- une rente viagère s'il est invalide avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

De plus pour les enfants qui seraient orphelins de père et de mère, le montant de la rente est doublé.

Les rentes sont versées au début de chaque trimestre civil, à terme à échoir : leur montant est revalorisé les 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet de chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen des cotisants à l'OCIRP.

Le taux de cotisation au régime rente éducation est fixé à 0,13 % et est réparti à raison de deux tiers pour la part patronale, soit 0,09 % et d'un tiers pour la part salariale, soit 0,04 %.

L'assiette de la cotisation est la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

#### Dépôt à la direction du travail

En application du décret du 28 décembre 1979, le dépôt des conventions et accords collectifs a lieu désormais à la direction départementale du travail et de l'emploi, cité administrative St Sever, quai Jean Moulin 76100 Rouen.

### **Salaires et indemnités**

Au 1<sup>er</sup> juin 1999

#### **Personnel de vente**

Coef.	Catégorie	Heures normales	Chou blanc	Blouse
130	1	40.40	323.20	4
135	2	40.60	324.80	4
140	3	40.80	326.40	4
145	4	41.00	328.00	4
150	5	41.20	329.60	4
155	6	41.70	333.60	4
160	7	43.00	344.00	4
170	8	44.40	355.20	4

Lorsque le SMIC horaire dépasse le salaire d'une catégorie, c'est le SMIC qu'il convient alors d'appliquer.

#### **Ouvriers boulangers**

Coef.	Catégorie	Échelon	Heures normales	Prime H. de nuit	Chou blanc	Douche
150	1	1 <sup>e</sup>	40.40	12	323.20	3
155		2 <sup>e</sup>	40.90	12	327.20	3
160	2	1 <sup>e</sup>	41.40	12	331.20	3
175		2 <sup>e</sup>	44.70	12	357.60	3
175		3 <sup>e</sup>	44.70	12	357.60	3
170	3	1 <sup>e</sup>	43.40	12	347.20	3
175		2 <sup>e</sup>	44.70	12	357.60	3
185	4	1 <sup>e</sup>	48.00	12	384.00	3
190		2 <sup>e</sup>	49.00	12	392.00	3
195	5		50.60	12	404.80	3

## Ouvriers pâtissiers

Coef.	Catégorie	Échelon	Heures normales	Prime H. de nuit	Chou blanc	Prime de tablier
150	1		40.40	12	323.20	4
155	2	1 <sup>e</sup>	40.90	12	327.20	4
160		2 <sup>e</sup>	41.40	12	331.20	4
175		3 <sup>e</sup>	44.70	12	357.60	4
170	3		43.40	12	347.20	4
185	4	1 <sup>e</sup>	48.00	12	384.00	4
190		2 <sup>e</sup>	49.00	12	392.00	4
195	5		50.60	12	404.80	4

La prime pour frais professionnels ou prime de panier est fixée à 27,59 F par journée de travail pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1999.

Les heures de nuit : ce sont les heures de travail, effectuées entre 20 heures et 5 heures.

### Somme

## Accord du 14 octobre 1993

[Étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994]

### Article 1er

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1993.

### Article 2

Les parties en présence maintiennent les avantages acquis par les accords précédents en apportant, toutefois, quelques modifications en ce qui concerne notamment :

Visites médicales :

Il est alloué une indemnité aux ouvriers devant se rendre à la visite médicale, que ce soit pour les examens médicaux obligatoires ou pour les examens complémentaires.

Cette indemnité est équivalente à une heure de salaire de base du coefficient de sa catégorie.

Indemnité de chou blanc :

500 F plus frais de déplacement (base : tarif transport en commun) + frais d'huissier.

Indemnité pour frais professionnels spéciaux<sup>(1)</sup> :

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 24 de la C.C.N. susvisée (arrêté du 16 février 1994, art. 1<sup>er</sup>).

L'indemnité journalière sera payée à l'ouvrier boulanger sur la base du salaire de sa qualification soit une heure du salaire sur la base de sa qualification.

Cette indemnité n'est due qu'à l'ouvrier commençant avant 5 heures du matin et effectuant au moins trente-six heures par semaines.

Cette indemnité n'est pas due à l'ouvrier nourri et logé. Elle ne supporte pas les charges sociales et fiscales et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des suppléments dus au titre des jours fériés, de la prime d'ancienneté, des congés exceptionnels et de l'indemnité de congés payés.

Jours fériés payés :

1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, lundi de Pentecôte, Ascension, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire perçu par le salarié pour cette journée sera doublé.

L'indemnité est due si le jour férié tombe un jour de repos ou pendant la durée des congés payés. L'indemnité est égale à huit heures de travail à son coefficient. Même si celle-ci comporte exceptionnellement sept jours de travail (non compris l'indemnité pour frais professionnels spéciaux).

A l'exception de la journée du 1<sup>er</sup> mai qui donnera droit dans tous les cas à l'indemnité susvisée, elle ne sera pas due :

- a) Si le salarié a refusé de travailler ;  
b) S'il est en arrêt de travail, pour cause de maladie ou d'accident.

Prime d'ancienneté :

L'ouvrier boulanger bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à la valeur d'une journée de travail calculée suivant les mêmes modalités que les jours fériés, par cinq années de présence continue dans le même établissement.

Congés exceptionnels<sup>(2)</sup>

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 31 de la C.C.N. susvisée (arrêté du 16 février 1994, art. 1<sup>er</sup>).

L'ouvrier boulanger comptant au moins une année de présence (termes exclus de l'extension par arrêté du 16 février 1994, art. 1<sup>er</sup>) dans l'entreprise aura droit à un congé exceptionnel de :

Mariage du salarié ..... six jours

Naissance d'un enfant du salarié ..... trois jours

Décès du conjoint ou d'un enfant ..... deux jours

Mariage d'un enfant ..... un jour

Décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la soeur, du frère, d'un grand-parent ..... un jour

Ce congé sera rémunéré sur les mêmes bases que les jours fériés et la prime d'ancienneté.

### Article 3

Chauffeur-livreur-encaisseur 7<sup>e</sup> catégorie, coefficient 160.

### Article 4

Il est institué une commission paritaire de conciliation composée de :

— 4 membres patronaux ;

— 4 membres salariés,

adhérant aux organisations syndicales signataires du présent accord.

Les parties signataires conviennent, dès la signature de la présente, de son extension afin de se rendre applicable sur toutes les boulangeries du département de la Somme (code APE 158 c).

## Indemnités diverses et congés divers

### Avenant du 14 octobre 1993

[Étendu par arrêté du 30 juin 1994, JO 9 juillet 1994]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre professionnelle de la boulangerie de la Somme.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat C.G.T.

### Article 1

Elle prend effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1993.

### Article 2

Les parties en présence maintiennent les avantages acquis par les accords précédents en apportant toutefois quelques modifications en ce qui concerne notamment :

*Visites médicales* : il est alloué une indemnité aux ouvriers devant se rendre à la visite médicale, que ce soit pour les examens médicaux obligatoires ou pour les examens complémentaires.

*Cette indemnité* est équivalente à une heure de salaire de base du coefficient de sa catégorie.

*Indemnité de chou blanc* : 500 F plus frais de déplacement (base : tarif transport en commun) plus frais de huissier.

### Article 3

#### Indemnité pour frais professionnels

Il est accordé aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries non nourris une indemnité journalière pour frais professionnels d'un montant égal à une heure de salaire payée sur la base du coefficient du salarié.

Elle se décompose comme suit :

---

**1<sup>o</sup>** Une fois et demie le minimum garanti tel que sa valeur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année est normalement retenue par voie réglementaire.

Cette fraction est exonérée des charges sociales.

**2<sup>o</sup>** Une prime supplémentaire égale à la différence entre une heure de salaire de la catégorie du salarié et une fois et demie la valeur du minimum garanti.

Cette prime supporte les charges sociales.

#### **Article 4** **Jours fériés**

1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> Mai, 8 Mai, lundi de Pentecôte, Ascension, 14 Juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Si un de ces jours fériés est travaillé, le salaire perçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé.

Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié percevra une indemnité égale à huit heures de travail payées à son coefficient.

Par ailleurs, il est précisé que si un de ces jours fériés est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

#### **Article 5** **Congé supplémentaire**

Il est accordé annuellement une journée de congé supplémentaire en plus de la réglementation en vigueur.

Elle se dénomme : « Journée de la boulangerie » et devra être prise durant le mois de juin.

Elle sera calculée suivant les mêmes modalités que les jours fériés.

#### **Article 6** **Chauffeur - Livreur - Encaisseur**

Le personnel de cette catégorie sera rémunéré au coefficient 160.

#### **Article 7** **Prime d'ancienneté**

Les membres du personnel employés en boulangerie-pâtisserie bénéficieront d'une prime d'ancienneté égale à la valeur d'une journée de travail calculée suivant les mêmes modalités que les jours fériés, par cinq années de présence continue dans le même établissement.

Les parties signataires conviennent de demander, dès la signature de la présente, son extension afin de la rendre applicable à toutes les boulangeries du département (code A.P.E. 158).

### ***Travail de nuit*** ***Accord du 10 mars 1995***

*[Non étendu]*

*Les parties signataires conviennent de demander dès la signature de la présente son extension afin de la rendre applicable à toutes les boulangeries du département (code A.P.E. 158 C) et conviennent de ce qui suit :*

#### **Article 1er** **Travail de nuit**

*Une majoration de 3 p. 100 du salaire horaire de base par heure de travail entre 20 heures et 5 heures est accordée aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries qui travaillent la nuit.*

#### **Article 2**

*Cet accord prend effet à partir du 1<sup>er</sup> mars 1995.*

### **Vaucluse**

### **Rémunération des jeunes préparant un brevet professionnel boulanger** **Avenant 27 juin 2011**

*[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars]*

**Signataires :**



---

Organisation(s) patronale(s) :

Groupeement professionnel des artisans boulangers et boulangers pâtisseries de Vaucluse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UD CGT FO ;

CFTC ;

UD CGT.

## Préambule

Attachés au dispositif de la formation en alternance et notamment à l'apprentissage, et dans le souci d'inciter les jeunes à acquérir un diplôme supérieur au niveau V, les partenaires sociaux de la boulangerie du Vaucluse décident de fixer la rémunération minimale des jeunes préparant un BP Boulanger.

### Article 1er

La rémunération minimale des jeunes préparant un BP Boulanger est déterminée de la manière suivante :

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>er</sup> année	55 % du Smic	65 % du Smic	80 % du Smic
2 <sup>ème</sup> année	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic

### Article 2

La rémunération minimale des jeunes préparant un BP Boulanger ainsi déterminée est applicable aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

### Article 3

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent avenant.

## Vendée

### Travail du dimanche

## Avenant du 18 mars 2002

[Étendu par arrêté du 7 novembre 2002, JO 20 novembre 2002]

### Article 1er

Les parties signataires conviennent de porter de 20 % à 30 % le montant de la prime pour travail du dimanche de tout salarié employé le dimanche.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence pour le calcul de la prime de 30% pour travail le dimanche sera le salaire horaire minimum national de sa catégorie professionnelle.

### Article 2

L'article 1<sup>er</sup> du présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant l'application de l'arrêté préfectoral organisant la fermeture hebdomadaire obligatoire de tous les points de vente de pain dans le département de la Vendée.

### Article 3

Les parties conviennent de réunir une commission paritaire départementale dans les 2 mois de la publication de l'arrêté préfectoral, afin de faire le point sur l'organisation du repos hebdomadaire des salariés de la profession.

---

## SALAIRES

*(Voir Annexe Salaires de la convention)*

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Durée du travail

### Avenant n° 16 du 26 juillet 1982

[Étendu par arrêté du 14 décembre 1982, JO 16 janvier 1983 et modifié par avenant n° 64 du 14 décembre 2001 étendu par arrêté du 19 avril 2002, JO 30 avril 2002 et par avenant n° 74 du 2 novembre 2004, non étendu <sup>(1)</sup>

(1) Signataires de l'avenant n° 74 du 2 novembre 2004 :

**Organisation(s) patronale(s) :**

*Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.*

**Syndicat(s) de salariés :**

*FNAF - CGT ;*

*FGA - CFDT ;*

*CSFV - CFTC ;*

*FGTA - FO ;*

*CFE - CGC.*

]

(Voir aussi avenant n° 57 du 31 mai 1999 sur les "35 heures")

### Préambule

Prenant acte du caractère particulier de la profession de la boulangerie-pâtisserie artisanale, les parties signataires expriment leur volonté commune de promouvoir l'emploi, de réduire la durée du travail et de favoriser le développement des métiers de la boulangerie-pâtisserie artisanale par une formation initiale et continue adaptée aux besoins de la profession.

Constatant que la durée du travail des salariés de la profession est actuellement supérieure à la durée du travail observée dans les autres professions, et reconnaissant que la taille des entreprises rend difficile une réduction immédiate de la durée du travail et l'application d'un repos compensateur important, les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire de mettre en place des mesures transitoires pour l'application de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Les parties signataires interviendront dans ce sens auprès des ministres des affaires sociales et de l'artisanat en vue d'obtenir l'extension du présent avenant.

Les parties signataires conviennent également de revoir les dispositions des articles sur la durée du travail du présent avenant en fonction de l'évolution de la durée du travail constatée dans la profession.

### Article 1

Le contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles prévu par le deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 329 heures par an.

Ce contingent est décompté à partir du 1<sup>er</sup> janvier.

Conformément à la législation, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent ci-dessus après autorisation de l'inspecteur du travail sur demande individuelle de l'employeur.

### Article 2

#### Repos compensateur

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 64 du 14 décembre 2001 étendu par arrêté du 19 avril 2002, JO 30 avril 2002)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé au paragraphe suivant ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50 p. 100 des heures effectuées en dépassement de ce contingent.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le régime du repos compensateur est déterminé par les lois et les décrets en vigueur.

Les parties signataires conviennent de se réunir en 1985 pour fixer les prochaines étapes en tenant compte de l'évolution de la durée légale du travail.

Le décompte des heures de repos compensateur dues sera arrêté au 31 décembre de chaque année.

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 les calculs des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

---

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.

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.

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 suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le régime du repos compensateur est déterminé par les lois et les décrets en vigueur.

Les signataires du présent accord expriment leur souhait commun que l'application du repos compensateur ne favorise pas le développement du « travail noir ».

### **Article 3 Revalorisation du salaire**

Les parties signataires conviennent de se réunir avant la fin de l'année pour rechercher comment atténuer la perte de pouvoir d'achat des salariés résultant de la réduction de la durée du travail. Cette recherche sera effectuée en tenant compte de l'évolution économique de la profession.

### **Article 4 Commission nationale professionnelle**

*(Article annulé et remplacé par l'avenant n°74 du 2 novembre 2004, non étendu)*

Il est institué une commission nationale professionnelle composée, d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective et, d'autre part, des représentants des employeurs désignés par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française. Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre total des représentants des salariés.

La commission nationale professionnelle 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 nationale professionnelle 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 nationale professionnelle sera présidée par un représentant des employeurs.

La commission nationale professionnelle se réunira au moins deux fois par an.

L'indemnisation des représentants des salariés membres de cette commission sera effectuée selon les modalités définies par les derniers alinéas de l'article 6 de la convention collective.

### **Article 5**

*(Modifie l'article 7 de la convention collective nationale)*

### **Article 6 Comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale**

*(Voir aussi l'avenant n° 21 du 6 mars 1984)*

Il est institué un comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale qui devra être

---

installé le 1<sup>er</sup> avril 1984 au plus tard.

Le comité professionnel départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale est composé de six membres : trois représentants de salariés et trois représentants d'employeurs dont le mode de désignation (élection ou nomination) sera déterminé par la commission paritaire nationale.

Un comité paritaire professionnel interdépartemental ou régional sera institué si le comité paritaire départemental ne peut être créé, notamment du fait d'une organisation de la représentation syndicale dépassant le cadre départemental.

Dans ce cas, le comité est composé de dix membres : cinq représentants des salariés et cinq représentants des employeurs.

Il est possible de créer par accord paritaire départemental plusieurs comités paritaires professionnels pour un même département.

Le comité aura pour mission de :

Veiller à l'application dans le département des accords paritaires départementaux et de la convention collective ;

Connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective.

Le comité professionnel est saisi par l'une quelconque des parties en différend.

Une lettre de saisie devra exposer succinctement le différend.

Le comité professionnel pourra convoquer les parties en différend.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par le comité professionnel. Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par le comité professionnel :

Définir un programme de formation professionnelle par période de six mois en retenant les stages appropriés aux besoins des salariés et en intervenant auprès du fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie-pâtisserie pour obtenir la prise en charge financière de ces stages de formation. Tous les ans, le comité établira un bilan de l'apprentissage dans le département ;

S'informer sur :

L'organisation du travail dans le département (plan de fermeture pendant les congés payés suivant les boulangeries) ;

Les modifications de structures dans la profession (ouverture et fermeture de boulangeries, évolution du nombre de salariés par catégorie, évolution des fabrications) ;

Donner son avis sur la détermination de la période de saison dans le cadre d'une demande collective départementale de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue ;

Faire le point sur l'évolution de la durée du travail dans le département en considérant l'utilisation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires, la prise du repos compensateur et le développement dans le département du repos hebdomadaire sur deux jours ;

Accomplir toute mission qui pourrait lui être confiée par la commission paritaire nationale ou par la commission paritaire départementale.

Le comité professionnel départemental sera présidé en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs soit par un représentant des salariés.

Pendant sa première année de fonctionnement, le comité professionnel départemental sera présidé par un représentant des employeurs.

Le comité professionnel départemental se réunira sur convocation de son président au moins deux fois par an.

Le comité professionnel départemental établira chaque année un rapport d'activité exposant les problèmes traités et les difficultés rencontrées. Ce rapport sera adressé à la confédération nationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie qui communiquera à la commission nationale professionnelle instituée par l'article 4 du présent avenant une synthèse de l'ensemble des rapports départementaux.

Le secrétariat du comité paritaire professionnel départemental est assuré par le syndicat patronal du département.

Dans un délai de douze mois, la commission nationale paritaire précisera, par avenant à la convention collective nationale, les modalités de désignation (élection ou nomination) des membres des comités paritaires professionnels départementaux. Elle abordera également les problèmes financiers résultant de la mise en place et du fonctionnement desdits comités. Elle interviendra en tant que de besoin sur ces points auprès des pouvoirs publics pour obtenir leur appui dans la mise en place et le fonctionnement de ce nouveau droit des salariés.

---

## Article 7

(Modifie l'article 27 de la convention collective nationale)

## Article 8

(Modifie l'article 34 de la convention collective nationale)

## Article 9

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension que les parties conviennent de demander au ministre du travail.

# Réduction du temps de travail à 35 heures

## Avenant n° 57 du 31 mai 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999, applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999]

[Modifié en dernier lieu par avenant n° 65 du 16 avril 2002, étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

## Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie prennent acte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et conviennent d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie qui le souhaitent et qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du 19 mars 1976.

Les signataires du présent accord ont pour objectif de favoriser la création d'emplois et de concilier leur volonté de réduire le temps de travail et d'améliorer les conditions de travail des salariés avec la nécessité de répondre aux exigences liées aux variations de volumes d'activité des entreprises.

Prenant acte du niveau important de l'horaire hebdomadaire moyen des 100 000 salariés des 33 500 entreprises de la boulangerie pâtisserie artisanale, les signataires conviennent de mettre en oeuvre la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la profession selon deux régimes :

**1/** Un régime de réduction et d'aménagement du temps de travail (modalités 1, 2 et 3) ouvert à toutes les entreprises de la profession quel que soit leur effectif.

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

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

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

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

Les partenaires sociaux attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité de tenir compte des spécificités de la profession et expriment solennellement leur souhait que la décision des entreprises d'au plus 20 salariés d'anticiper progressivement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 la réduction du temps de travail leur permette de bénéficier d'un dispositif d'aide financière qui devrait être défini par la loi prévue pour l'automne 1999.

Attentifs à l'élaboration de ce dispositif d'aide financière, les partenaires sociaux se réuniront dès la publication de cette loi pour faire le point sur les modalités d'application du présent accord.

Dans l'intérêt général de la profession, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal et de limiter le recours au travail temporaire afin d'assurer, dans la mesure du possible, la stabilité de l'emploi.

## Article 1

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

Cet accord de branche a pour socle la loi du 13 juin 1998 qui précise notamment les échéances légales du passage à 35 heures.

En cas de changement desdites échéances, les parties à l'accord de branche s'engagent à se rencontrer dans le mois qui suit la date de publication de la loi afin de réfléchir à une révision ou dénonciation partielle ou totale de

---

l'accord.

En cas de dénonciation partielle, la partie qui opère cette dénonciation partielle devra déterminer précisément les articles qui font l'objet de la dénonciation, à l'exclusion de tous autres.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de se réunir, après la publication à l'automne 1999 de la deuxième loi, sur la réduction du temps de travail, pour faire le point sur l'application du présent accord.

## **Article 2**

### **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976 et s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises entrant dans le champ d'application.

## **Article 3**

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

L'accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la 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, qu'elles bénéficient ou non du dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre 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.

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

1/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, l'effectif étant calculé selon les modalités légales et réglementaires.

2/Signature d'une convention entre l'entreprise et l'État.

## **Article 4**

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

*(Modifié par avenant n° 65 du 16 avril 2002, étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002)*

Les entreprises de plus de 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 de travail se fera dans le cadre de la semaine.

#### **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 42 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 5 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

Ainsi quand le salarié travaille 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 5 heures et 50 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par cette modalité 2 fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle telle que définie par l'article 7 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.

---

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 en début de la période de référence.

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 de la modalité 2 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

### **Modalité 3**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 24 heures minimum.

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

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

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

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

Compte tenu de la situation particulière de chacune des trois catégories de personnel définies par l'article 9 de la Convention Collective, il est précisé que :

1) Il peut être choisi des modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail différentes selon les trois catégories de personnel.

2) Le nombre d'heures supplémentaires peut être différent selon les trois catégories de personnel.

## **Article 5**

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

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 65 du 16 avril 2002, étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002)*

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 d'une heure chaque année pour atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Ainsi :

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 38 heures en 1999.

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

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

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

#### **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 42 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 équivalent sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 5 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de



---

travail de 7 heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

Ainsi, quand le salarié travaille 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 5 heures et 50 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

### **Modalité 2 bis**

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

#### **1/ en 1999**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 38 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 45 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 38 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 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures et 36 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 38 heures.

Ainsi quand le salarié travaille 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 6 heures et 20 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 38 heures.

#### **2/ en 2000**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 37 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 44 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 37 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 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures et 24 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 37 heures.

Ainsi quand le salarié travaille 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 6 heures et 10 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 37 heures.

#### **3/ 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 maximale de 43 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 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures et 12 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 36 heures.

Ainsi quand le salarié travaille 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 6 heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 36 heures.

#### **4/ 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 maximale de 42 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 5 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

Ainsi quand le salarié travaille 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 5 heures et 50 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

### **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 7 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.

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 en début de la période de référence.

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.

### **Modalité 3**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 24 heures minimum.

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

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

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

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

### **Modalité 3 bis**

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

#### **1/ en 1999**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 38 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 30 heures minimum.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 39<sup>ème</sup> à la 46<sup>ème</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 38 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 38 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 38 heures, au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

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

#### **2/ en 2000**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 37 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 28 heures minimum.

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

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

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 37 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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

---

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

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

### **3/ en 2001**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 36 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 26 heures minimum.

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

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

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 36 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

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

### **4/ en 2002**

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 24 heures minimum.

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

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

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

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

Compte tenu de la situation particulière de chacune des trois catégories de personnel définies par l'article 9 de la Convention Collective, il est précisé que :

- 1) Il peut être choisi des modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail différentes selon les trois catégories de personnel.
- 2) Le nombre d'heures supplémentaires peut être différent selon les trois catégories de personnel.

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

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

## **Article 7 Rémunération**

*(Complété par avenant n° 62 du 13 juillet 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

1/ Les entreprises ayant décidé de mettre en oeuvre les modalités 1 ou 2 ou 3 maintiennent le salaire brut mensuel de base.

---

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre 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 oeuvre les modalités 1 bis ou 2 bis ou 3 bis maintiennent le salaire brut mensuel de base dans les conditions suivantes :

**En 1999**

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre 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 164,67 heures par mois ; le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,63 %.

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

**En 2000**

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise calculé sur la base de 160,33 heures par mois ; le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,70 %.

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

**En 2001**

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

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

**En 2002**

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

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

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

**4/** La bonification prévue par l'article L. 212-5 du code du travail par heure supplémentaire effectuée entre 35 et 39 heures pourra être attribuée, après accord des parties, soit sous forme de repos, soit sous forme monétaire.

## **Article 8**

### **Temps partiel**

*(Complété par avenant n° 62 du 13 juillet 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

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.

Le volume d'heures complémentaires des contrats de travail à temps partiel peut être fixé, après accord des parties, dans la limite du tiers de la durée du contrat initial. Dans ce cas, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Il est rappelé que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel ont une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation avec les salariés à temps complet.

La période minimale de travail continu est fixée à 2 heures.

### **Contrat à temps partiel modulé**

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel dont la durée hebdomadaire peut varier au cours de l'année sans excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail est possible pour les ouvriers boulangers, les ouvriers pâtisseries et le personnel de vente.

L'écart entre d'une part les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier et d'autre part la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée.

Il est rappelé que la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale

---

hebdomadaire.

La durée minimale de travail hebdomadaire ne peut pas être inférieure à 12 heures. La durée minimale de travail journalière ne peut pas être inférieure à 2 heures.

Le programme indicatif de la répartition sur l'année et la semaine de la durée de travail est communiqué par écrit au salarié chaque année 30 jours avant son entrée en application. Le salarié établit un pointage de son temps de travail journalier à partir d'un formulaire émis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine.

En cours d'année, ces horaires peuvent être modifiés, après accord des parties, pour s'adapter à des variations exceptionnelles de l'activité de l'entreprise, faire face à des absences prolongées (supérieures à un mois) d'autres salariés.

Le salarié est informé par écrit au moins 7 jours avant l'entrée en vigueur de la modification.

La rémunération devra faire l'objet d'un lissage.

## **Article 9**

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

#### **Volet offensif :**

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

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

Les embauches, 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 oeuvre 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 seront susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois, peuvent également bénéficier des aides de l'État prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

## **Article 10**

### **Groupement d'employeurs**

Les embauches peuvent être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs, constitué en application des lois du 25 juillet 1985 et du 20 décembre 1993.

Si ces embauches correspondent à au moins 6 % du total des effectifs des membres composant le groupement, les aides de l'État seront calculées en fonction des effectifs cumulés et profiteront ainsi aux entreprises membres du groupement qui réduisent le temps de travail dans le cadre d'un accord négocié au niveau de ce groupement.

## **Article 11**

### **Suivi de l'accord**

Dans chaque département, une commission paritaire départementale établira chaque année un bilan de l'application du présent accord. Pour permettre la réalisation de ce bilan d'application, les entreprises informent la Commission Paritaire Départementale de leur décision d'appliquer l'accord collectif national ainsi que des modalités d'application qu'elles ont choisies.

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

## **Article 12**

### **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 13** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

## **Avenant n° 63 du 26 juin 2001**

[Étendu par arrêté du 15 novembre 2001, JO 27 novembre 2001]

Considérant la durée moyenne du travail dans la profession nettement supérieure à la moyenne nationale en raison du processus de fabrication du pain et de la nature même de son activité.

Considérant les difficultés de la profession à trouver du personnel qualifié.

Les partenaires sociaux de la profession réaffirment leur volonté de diminuer la durée du travail mais prennent acte de la nécessité de maintenir un volume d'heures supplémentaires pour que les boulangeries-pâtisseries artisanales puissent répondre aux attentes des consommateurs.

À cet effet, il est convenu ce qui suit :

### **Article 1er**

Dans les entreprises qui réduisent la durée collective de travail à 35 H et qui souhaitent bénéficier des aides de l'État pour réduction du temps de travail, les salariés pourront effectuer :

- au plus 282 heures supplémentaires par an en 2002 et 2003 ;
- au plus 235 heures supplémentaires par an en 2004 et 2005 ;
- au plus 188 heures supplémentaires par an en 2006 et 2007.

Les parties signataires conviennent de se réunir en 2007 pour fixer les prochaines étapes en tenant compte de l'évolution de la durée légale du travail.

### **Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où les dispositions législatives ou réglementaires permettront aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> d'accéder aux aides de l'État pour réduction du temps de travail.

## **Régime de prévoyance**

## **Avenant n° 3 du 2 septembre 1976**

[Étendu par arrêté du 21 juin 1978, JO 28 juillet 1978]

Il a été convenu de préciser par le présent avenant les modalités d'application du régime d'assurance incapacité de travail créé par l'article de ladite convention.

### **Article 1**

La durée d'indemnisation est précisée par l'article de la convention. Compte tenu de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1976 de cet article 37, les droits à durée d'indemnisation seront partagés par moitié dans la période d'application de la garantie du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 1976.

### **Article 2**

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées par l'article, sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Il est entendu que les périodes non indemnisables, du fait que la sécurité sociale verse 76 p. 100 du salaire, notamment pour les risques accident du travail et de trajet à compter du vingt-neuvième jour d'arrêt, doivent malgré tout être incluses dans le nombre de jours maximum garantis.

### **Article 3**

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

### **Article 4**

Au cas où, pendant une période d'indemnisation, il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à l'indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause, jusqu'à épuisement de ces droits.

## Article 5

L'ancienneté prise en compte pour la détermination s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir, sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru. Il est entendu que le temps d'apprentissage de deux ans sera à inclure dans l'appréciation de l'ancienneté.

### Avenant n° 83 du 24 avril 2006

[Étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2007]

(La cour de cassation a jugé dans deux arrêts du 7 mars 2017 que l'arrêté d'extension du 16 octobre 2006 doit voir son application écartée au motif qu'il a simplement été précédé de la publicité prévue à l'article L. 133-14 du Code du travail [art. D. 2261-3 et D. 2261-4 actuels] qui ne peut être regardée comme ayant permis aux opérateurs intéressés de manifester leur intérêt pour la gestion du régime de frais de santé avant l'adoption de la décision d'extension, incompatible avec les règles communautaires telles qu'interprétées par la CJUE (Cass. Soc. 7 mars 2017, n° 14-23 193 et Cass. Soc. 7 mars 2017, n° 14-27 229) (voir le commentaire de ces arrêts dans la partie «Jurisprudence»)<sup>(1)</sup>

(1) Cour de cassation, chambre sociale, du 7 mars 2017

N° 14-23.193

349 FS PBRI

Entreprise de boulangerie Beaudout

La cour de cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Pascal Moreau, domicilié 1 B place des Ecoles, 25400 Arbouans, contre l'arrêt rendu le 18 juin 2014 par la cour d'appel de Besançon (2<sup>e</sup> chambre civile), dans le litige l'opposant à l'institution AG2R Réunica prévoyance, anciennement AG2R prévoyance, dont le siège est 104-110 boulevard Haussmann, 75008 Paris, défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

La cour, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 17 janvier 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, M<sup>me</sup> Sabotier, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, M<sup>mes</sup> Geerssen, Lambremont, M<sup>m</sup>. Chauvet, Maron, Déglise, M<sup>me</sup> Farthouat-Danon, M. Betoulle, M<sup>mes</sup> Slove, Basset, conseillers, M<sup>mes</sup> Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, M<sup>mes</sup> Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, M<sup>me</sup> Berriat, avocat général, M<sup>me</sup> Hotte, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M<sup>me</sup> Sabotier, conseiller référendaire, les observations de la SCP Matuchansky, Poupot et Valdélièvre, avocat de M. Moreau, de M<sup>e</sup> Le Prado, avocat de l'institution AG2R prévoyance, devenue AG2R Réunica prévoyance, l'avis de M<sup>me</sup> Berriat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique, soulevé d'office après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que les représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés du secteur de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie, soumis à la convention collective nationale étendue des entreprises artisanales relevant de ce secteur, ont conclu, le 24 avril 2006, un avenant n° 83 à cette convention collective par lequel ils ont décidé de mettre en œuvre un régime de remboursement complémentaire obligatoire des frais de santé pour les salariés entrant dans le champ d'application de ce secteur ; qu'AG2R prévoyance a été désignée aux termes de l'article 13 de cet avenant pour gérer ce régime et l'article 14 a imposé à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 83 de souscrire les garanties qu'il prévoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 ; que l'accord a été étendu au plan national, par arrêté ministériel du 16 octobre 2006, à toute la branche de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie ; qu'AG2R prévoyance a été désignée par les partenaires sociaux, pour une nouvelle durée de cinq ans, comme unique gestionnaire du régime, aux termes d'un avenant n° 100 du 27 mai 2011 étendu par arrêté du 23 décembre 2011 ; que M. Moreau, non adhérent d'une organisation d'employeurs signataire de l'avenant, ayant refusé de s'affilier au régime géré par AG2R prévoyance, cette dernière a, par acte du 20 janvier 2012, saisi un tribunal de grande instance pour obtenir la régularisation de l'adhésion de cet artisan et le paiement des cotisations dues pour l'ensemble de ses salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ; que par décision du 8 juillet 2016, le Conseil d'État a annulé l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 ; que l'institution AG2R prévoyance est devenue AG2R Réunica prévoyance ;

Attendu que pour condamner M. Moreau à régulariser son adhésion et ordonner le règlement des cotisations dues à l'institution AG2R prévoyance depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'arrêt retient que les conditions de la désignation de l'organisme chargé du régime mis en place dans le cadre d'un accord professionnel de mutualisation des risques, par les partenaires sociaux, en l'absence de disposition légale les obligeant à réaliser un appel d'offres, doivent être analysées à la lumière des contraintes particulières imposées aux entreprises susceptibles d'être mises en concurrence et de la situation du secteur d'activité concerné, qu'à cet égard, il n'est pas contestable que l'appartenance de AG2R Prévoyance, institution de prévoyance faisant partie du groupe qui gère le régime de retraite complémentaire obligatoire des boulangers (ISICA) et le régime de prévoyance des risques décès-incapacité-invalidité dans la même branche (ISICA Prévoyance) constitue un critère objectif de choix pour la gestion du régime complémentaire du risque santé, que de plus l'État a exercé un contrôle suffisant, d'une part, en prenant un arrêté d'extension précédé d'une demande d'avis à la commission nationale de la négociation collective, d'autre part, à travers l'arrêt du Conseil d'État en date du 19 mai 2008 qui avait rejeté le recours en excès de pouvoir formé à l'encontre de l'arrêté d'extension, qu'il n'y a pas lieu en conséquence de faire droit à la demande de renvoi préjudiciel formulée par M. Moreau ;

Attendu cependant, que la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt du 17 décembre 2015 (C-25/14 et C-26/14), a dit pour droit que c'est l'arrêté d'extension de l'accord collectif confiant à un unique opérateur, choisi par les partenaires sociaux, la gestion d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire au profit des salariés, qui a un effet d'exclusion à l'égard des opérateurs établis dans d'autres États membres et qui seraient potentiellement intéressés par l'exercice de cette activité de gestion ; qu'il apparaît que dans un mécanisme tel que celui en cause, c'est l'intervention de l'autorité publique qui est à l'origine de la création d'un droit exclusif et qui doit ainsi avoir lieu dans le respect de l'obligation de transparence découlant de l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ; que s'agissant du droit de l'Union européenne, dont le respect constitue une obligation, tant en vertu du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qu'en application de l'article 88-1 de la Constitution, il résulte du principe d'effectivité issu des dispositions de ces Traités, telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, que le juge national chargé d'appliquer les dispositions du droit de l'Union a l'obligation d'en assurer le plein effet en laissant au besoin inappliquée, de sa

propre autorité, toute disposition contraire ; qu'à cet effet, il doit pouvoir, en cas de difficulté d'interprétation de ces normes, en saisir lui-même la Cour de justice à titre préjudiciel ou, lorsqu'il s'estime en état de le faire, appliquer le droit de l'Union, sans être tenu de saisir au préalable la juridiction administrative d'une question préjudicielle, dans le cas où serait en cause devant lui, à titre incident, la conformité d'un acte administratif au droit de l'Union européenne ; qu'il en résulte que l'arrêt du 16 octobre 2006 simplement précédé de la publicité prévue à l'article L. 133-14 du code du travail, alors applicable, qui ne peut être regardée comme ayant permis aux opérateurs intéressés de manifester leur intérêt pour la gestion des régimes de prévoyance concernés avant l'adoption de la décision d'extension, incompatible avec les règles issues du droit de l'Union tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, doit voir son application écartée en l'espèce ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 juin 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne l'institution AG2R Réunica prévoyance aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'institution AG2R Réunica prévoyance à payer à M. Moreau la somme de 1 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept mars deux mille dix-sept.

Moyen annexe au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat aux Conseils, pour M. Moreau

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir condamné sous astreinte monsieur Moreau à régulariser son adhésion auprès d'AG2R Prévoyance au titre du régime de remboursement complémentaire des frais de santé, en retournant dûment complété et signé l'état nominatif du personnel ainsi que les bulletins individuels d'affiliation de tous les salariés accompagnés de tous les justificatifs permettant d'enregistrer les affiliations, d'avoir dit monsieur Moreau tenu de payer à AG2R Prévoyance les cotisations de l'ensemble des salariés prévues à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 et dues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et d'avoir condamné monsieur Moreau à payer à AG2R Prévoyance à une provision de 7.200 euros assortie des intérêts au taux légal à compter du jugement ;

Aux motifs propres qu'en ce qui concernait le droit communautaire, la CJUE, par arrêt du 3 mars 2011 rendu sur question préjudicielle du tribunal de grande instance de Périgueux dans une procédure opposant l'entreprise de boulangerie Beaudout à AG2R Prévoyance, avait dit pour droit que : la décision des pouvoirs publics de rendre obligatoire, à la demande des organisations représentatives des employeurs et des salariés d'un secteur d'activité déterminé, un accord issu de négociations collectives qui prévoyait l'affiliation obligatoire à un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné, sans possibilité de dispense, n'était pas contraire à l'article 101 TFUE lu en combinaison avec l'article 4 paragraphe 3 TUE (textes qui, comme le rappelait l'arrêt précité point 24, imposaient aux États membres de ne pas prendre ou maintenir en vigueur des mesures susceptibles d'éliminer l'effet utile des règles de concurrence applicables aux entreprises) ; que pour autant que l'activité consistant dans la gestion d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé tel que celui en cause devait être qualifié d'économique, ce qu'il appartenait à la juridiction de renvoi de vérifier, la décision des pouvoirs publics d'investir un organisme de prévoyance du droit exclusif de gérer ce régime, sans dispense possible pour les entreprises concernées, n'était pas contraire aux articles 102 et 106 TFUE (ce dernier texte prohibant selon le point 25 de l'arrêt, le fait pour les États membres d'accorder à une entreprise, qualifiée comme telle au sens de l'article 102, des droits exclusifs abusifs) ; que pour aboutir à ce dispositif, la CJUE avait retenu, sur la première question, que l'avenant n° 83, par sa nature d'accord résultant d'une négociation collective entre organisations représentatives et son objet à savoir l'amélioration des conditions de travail des salariés, ne relevait pas de la notion d'accords entre entreprises ou de pratiques concertées tels qu'interdits par l'article 101 paragraphe 1, peu important que l'affiliation soit obligatoire sans possibilité de dispense (points 31, 32 et 33) ; et que dès lors, les pouvoirs publics étaient libres de le rendre obligatoire à des personnes qui n'étaient pas formellement liées par cet accord (point 38) ; sur la deuxième question, que le régime en cause poursuivait un objectif social, ce qui ne suffisait pas à exclure que l'institution qui en était chargée exerce une activité économique (point 44 et 45), sans avoir vérifié, d'une part, si ce régime mettait en œuvre le principe de solidarité, d'autre part s'il était soumis au contrôle de l'État qui l'avait instauré (point 46) ; que compte tenu d'un financement par des cotisations uniformes sans prise en considération des risques particuliers de chaque salarié, d'une couverture uniforme sans proportionnalité aux considérations versées et maintenue dans certains cas indépendamment du paiement de cotisations, le régime en cause était caractérisé par un degré élevé de solidarité (point 47 à 52) ; que cependant, en fonction des circonstances dans lesquelles AG2R Prévoyance avait été désignée par l'avenant n° 83 et de la marge de négociation dont cet organisme avait pu disposer quant aux modalités de son engagement, il pourrait être conclu qu'il s'agissait d'une entreprise exerçant une activité économique, choisie sur la base de considérations financières et économiques, parmi d'autres entreprises avec lesquelles elle était en concurrence sur le marché des services de prévoyance (point 65) ; qu'il était vrai que la CJUE avait précisé, au dernier point précité, qu'il appartenait à la juridiction de renvoi d'examiner les circonstances de la désignation de AG2R Prévoyance et la marge de négociation ci-dessus évoquées - étant observé que selon les conclusions de l'État allemand intervenant à la procédure devant la juridiction de l'Union, les informations fournies par la juridiction à l'origine de la question préjudicielle n'étaient pas suffisantes pour trancher cette question, mais la CJUE avait aussi, en posant comme hypothèse que AG2R Prévoyance soit considérée comme une entreprise exerçant une activité économique, examiné la régularité de l'avenant n° 83 et de son extension au regard de la notion de position dominante créée par l'octroi de droits exclusifs : qu'elle en avait conclu qu'aucun abus n'était caractérisé dans la mesure où d'une part il n'était pas établi que les prestations fournies par AG2R Prévoyance ne correspondaient pas aux besoins des entreprises concernées (nonobstant les allégations de Beaudout sur l'offre de garantie supérieure de la part de compagnies d'assurance), d'autre part les contraintes supportées par cet organisme (caractère forfaitaire des cotisations et obligation d'accepter tous les risques) contribuaient à justifier son droit exclusif à gérer le régime sans aucune dispense d'affiliation, la suppression de la clause de migration étant susceptible d'aboutir à une impossibilité pour AG2R Prévoyance d'accomplir les missions d'intérêt économique général qui lui ont été imparties (point 80) ; que dans ces conditions, l'examen laissé à la juridiction de renvoi par l'arrêt du 3 mars 2011, et sollicité par l'appelant dans la présente procédure, était sans intérêt pour l'appréciation de la compatibilité avec le droit communautaire de la demande présentée par AG2R Prévoyance sur le fondement de la clause de migration ; qu'il en allait de même s'il devait être admis qu'en laissant au juge national la vérification de l'application à AG2R Prévoyance de la notion d'entreprise exerçant une activité économique, la CJUE avait laissé en suspens l'analyse de la validité de la clause de désignation au regard des règles de la libre concurrence - ce qui n'était pas aussi évident que le soutenaient Pascal Moreau et le tribunal d'instance de Toulouse dans les décisions invoquées par l'appelant à son profit : qu'ainsi que l'exposait l'intimée, les conditions de la désignation de l'organisme chargé du régime mis en place dans le cadre d'un accord professionnel de mutualisation des risques, par les partenaires sociaux, en l'absence de disposition légale les obligeant à réaliser un appel d'offres, devaient être analysées à la lumière des contraintes particulières imposées aux entreprises susceptibles d'être mises en concurrence et de la situation du secteur d'activité concerné ; qu'à cet égard, il n'était pas contestable que l'appartenance de AG2R Prévoyance, institution de prévoyance faisant partie du groupe qui gère le régime de retraite complémentaire obligatoire des boulangers (ISICA) et le régime de prévoyance des risques décès-incapacité-invalidité dans la même branche (ISICA Prévoyance) constituait un critère objectif de choix pour la gestion du régime complémentaire du risque santé ; de plus l'État avait exercé un contrôle suffisant, d'une part, en prenant un arrêté d'extension précédé d'une demande d'avis à la commission nationale de la négociation collective, d'autre part, à travers l'arrêt du Conseil d'État en date du 19 mai 2008 qui avait rejeté le recours en excès de pouvoir formé à l'encontre de l'arrêt d'extension ; qu'il n'y avait pas lieu en conséquence de faire droit à la demande de renvoi préjudiciel formulée par Pascal Moreau ; qu'en ce qui concernait le droit interne, les avenants en cause étaient conformes à la législation prévalant à la date de leur signature, notamment à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ci-dessus rappelé : que l'adaptation nécessaire, dans le cas où un accord s'imposait à une entreprise ayant déjà souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui désigné dans cet accord, pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, s'exécutait en l'espèce par la clause de migration négociée entre les partenaires sociaux et expressément déclarée par ceux-ci applicables même si le contrat souscrit avant l'entrée en vigueur de l'avenant offrait des garan-



ties supérieures et non pas seulement équivalentes - ce qui, dans le cas d'une mutualisation des risques dans le cadre d'un régime de solidarité élevée n'apparaissait pas critiquable, l'employeur conservant la faculté d'offrir à ses salariés une garantie supplémentaire, sans prétendre cependant pouvoir échapper à sa participation au régime traduisant la solidarité de la profession envers l'ensemble des salariés de la branche ; qu'il était vrai que l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, en ce qu'il prévoyait la désignation et non la recommandation dans les accords professionnels de mutualisation des risques de l'organisme chargé de la couverture de ces risques, auquel les entreprises devaient obligatoirement adhérer et ceci même si elles étaient liées à un autre organisme, avait été déclaré contraire à la Constitution par décision du Conseil Constitutionnel du 13 juin 2013, comme méconnaissant la liberté contractuelle et la liberté d'entreprise ; qu'il n'appartenait pas dès lors à cette Cour de donner son avis sur les griefs identiques développés par Pascal Moreau, la question étant tranchée par cette décision qui les avait considérés comme fondés ; que le Conseil Constitutionnel avait indiqué que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article 912-1 du code de la sécurité sociale prenait effet à compter de la publication de sa décision soit le 16 juin 2013 ; que l'article ainsi numéroté avait au demeurant été repris dans le code de la sécurité sociale dans une rédaction issue de la loi du 23 décembre 2013 propre à satisfaire aux exigences du Conseil ; mais, que le Conseil Constitutionnel avait en même temps précisé, en réitérant cette position dans une décision du 18 octobre 2013, que, pour déterminer les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition censurée avait produits étaient susceptibles d'être remis en cause, « cette déclaration d'inconstitutionnalité n'était toutefois pas applicable aux contrats pris sur le fondement de l'article L. 912-1 dudit code, en cours à la date de cette publication, et liant les entreprises à celles qui [étaient] régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du livre 9 du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ; qu'ainsi lesdits contrats [n'étaient] pas privés de fondement légal » ; que les contrats ainsi désignés s'entendaient des conventions d'assurance conclues, dans chaque branche d'activité dans laquelle l'article L. 912-1 avait trouvé à s'appliquer, entre les signataires de l'accord collectif et l'institution de prévoyance désignée par celui-ci comme organisme assureur, l'adhésion de chaque entreprise individuelle ne constituant qu'une modalité de mise en œuvre de cette convention - et considérer le refus d'adhésion comme un motif légitime d'échapper à l'application du contrat entraînerait un déséquilibre injustifié entre ceux qui s'étaient soumis à l'accord collectif et les autres ; que, de plus, le principe du maintien du fondement légal pour les contrats en cours impliquerait que ces contrats soient appliqués dans toute leur économie, et par conséquent qu'AG2R Prévoyance, pour assurer le haut degré de solidarité auquel cet organisme s'était engagé, bénéficie de la totalité de la contrepartie prévue, c'est-à-dire de la contribution de chaque entreprise de la branche ; que l'intimée avait explicité le mode de calcul de la provision réclamée, sur la base de 3 salariés et d'une cotisation mensuelle de 40 € par salarié : que Pascal Moreau, qui privait AG2R Prévoyance de la possibilité de chiffrer définitivement sa créance à défaut d'avoir régularisé les déclarations nécessaires, et qui n'avait lui-même fourni dans la procédure aucune indication sur son effectif, n'opposait pas à ce calcul une contestation sérieuse (arrêt, p., § 9, p. 5, §§ 1 à 4, p. 6, §§ 1 à 5, p. 7, §§ 1 à 7) ;

Et aux motifs adoptés qu'il ressortait des articles L. 911-1, L. 911-2 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale qu'une convention collective pouvait prévoir un système de garantie collective de prévoyance concernant le remboursement des frais engagés à l'occasion d'une maladie ou d'un accident, la convention collective pouvant désigner un opérateur unique obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans son champ d'application ; qu'au nombre des organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 décembre 1989, visé par l'article L. 912-1 précité, figuraient les institutions de prévoyance visées à l'article L. 913-1 du même code, lesquelles étaient des personnes morales de droit privé faisant l'objet d'un agrément du ministre chargé de la sécurité sociale dans les conditions de l'article L. 931-4 ; que dès lors, la désignation, dans l'article 13 de l'avenant n° 83, de l'institution de prévoyance AG2R Prévoyance en tant qu'organisme assureur du régime de remboursement complémentaire de santé apparaissait parfaitement licite au regard du droit interne ; que sur la validité de la clause de migration, selon les termes de l'alinéa 2 de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels de mutualisation s'appliquaient à une entreprise qui, antérieurement à la date d'effet, avait adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à niveau équivalent, les dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail imposant une adaptation vis-à-vis de ces accords étaient applicables ; que cette adaptation imposée par les textes devait être interprétée comme consistant nécessairement dans la mise en conformité de l'accord d'entreprise avec l'accord professionnel de mutualisation imposant l'adhésion de l'entreprise au régime géré par l'institution de prévoyance désignée par celui-ci ; qu'en conséquence, le dispositif de clause de migration concrétisait le principe d'adaptabilité entre les deux accords et l'article 14 de l'avenant n° 83 faisant obligation d'adhérer à AG2R, y compris pour les entreprises ayant un contrat complémentaire santé auprès d'un autre assureur avec des garanties identiques ou supérieures à celles définies par l'avenant était parfaitement licite ; que l'article 82 instituant la Communauté Européenne énonce qu'il était incompatible avec le marché commun et interdit, dans la mesure où le commerce entre États membres était susceptible d'en être affecté, le fait pour une ou plusieurs entreprises d'exploiter de façon abusive une position dominante sur le marché commun ou dans une partie substantielle de celui-ci ; qu'en l'espèce, le régime d'adhésion obligatoire à AG2R visait à pallier les difficultés économiques rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, et garantissait l'accès aux garanties collectives sans considération notamment d'âge ou d'état de santé ; qu'il était évident que l'objectif de solidarité ne pourrait être respecté si une partie des entreprises ne participait pas à la mutualisation du régime ; que compte tenu des risques que l'octroi de dispenses comportait pour l'équilibre financier du régime instauré, l'absence de clause de dispense d'affiliation se déduisait de l'objectif de solidarité et ne suffisait pas à démontrer que le dispositif de l'avenant n° 83 amènerait AG2R Prévoyance à exploiter sa position dominante de façon abusive ; qu'en outre, à le supposer établi, un tel abus n'affecterait pas une partie substantielle du marché commun, compte tenu de la faible part du marché national et de la prévoyance complémentaire couverte par le dispositif en question ; qu'enfin, l'avenant prévoyait en son article 13 un réexamen, dans un délai de cinq ans, des modalités d'organisation de la mutualisation du régime ; que l'ensemble de ces éléments conduisait à considérer que l'avenant n° 83 n'était pas contraire au TFUE et à la jurisprudence de la CJCE, même en l'absence de clause de dispense d'affiliation ; que dès lors, il convenait de constater que l'adhésion de Pascal Moreau à AG2R Prévoyance était obligatoire au titre du remboursement complémentaire de frais de soins et santé ; qu'il y avait donc lieu de le condamner à régulariser son adhésion en retournant dûment complété et signé l'état nominatif du personnel ainsi que les bulletins individuels d'affiliation de tous les salariés, accompagnés de tous les justificatifs permettant d'enregistrer les affiliations, sous astreinte de 50 euros par jour de retard après l'expiration d'un délai 15 jours à compter de la signification de la présente décision ; qu'il convient de se réserver la liquidation de l'astreinte ; que la demande de AG2R Prévoyance s'inscrivant dans le cadre d'une obligation de faire, elle impliquait préalablement la régularisation de l'adhésion ; que Pascal Moreau était tenu de payer à AG2R Prévoyance les cotisations de l'ensemble de ses salariés prévues à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 et dues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ; qu'il convenait donc de rappeler que le calcul des cotisations à recouvrer (40 € par mois et par salarié) dépendait du nombre de salariés occupés par Pascal Moreau, information qui n'avait pas été communiquée par l'intéressé ; que se fondant sur un effectif moyen de trois salariés, AG2R Prévoyance réclamait au titre de 5 années de cotisations, une provision de 7.200 € (3 salariés × 60 mois × 40 €) ; qu'il convenait donc de condamner Pascal Moreau à payer à AG2R Prévoyance la somme de 7.200 euros, correspondant à une provision à valoir sur le montant total des cotisations pour cinq ans (jugement, p. 3, §§ 8 au 11, p., §§ 1 à 12, p. 5, §§ 1 à 4) ;

Alors, en premier lieu, qu'il résulte des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, en sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013, et de celles de l'article L. 2253-2 du code du travail, que les entreprises concernées par un accord de mutualisation conservent leur liberté d'adhésion pourvu que la garantie des risques par elles souscrite antérieurement à l'accord soit équivalente à la garantie visée par celui-ci ; qu'en retenant au contraire qu'il s'imposait à toute entreprise ayant déjà souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui désigné par l'accord de mutualisation dont elle relevait, de résilier le contrat en cours et d'en souscrire un autre auprès de ce dernier organisme, même si le contrat en cours offrait des garanties équivalentes voire supérieures à celles proposées par celui-ci, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Alors, en deuxième lieu, qu'en tout état de cause, la déclaration d'inconstitutionnalité faite par la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel à l'égard de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale - en ce que ce texte permettait d'imposer notamment que les entreprises d'une branche se trouvent liées à l'organisme de prévoyance désigné par un accord de branche cependant qu'antérieurement à celui-ci, elles étaient liées par un contrat conclu avec un autre organisme -, est applicable à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel et dispense en conséquence les entreprises d'une branche de conclure des contrats individuels impérativement avec le seul organisme désigné par l'accord de branche, les contrats individuels déjà conclus avec ledit organisme n'étant toutefois pas remis en cause ; qu'en retenant au contraire que la déclaration d'inconstitutionnalité ne faisait pas obstacle à l'application des conventions conclues entre les signataires des accords collectifs de branche et l'organisme de prévoyance impérativement désigné par chacun des accords et qu'en conséquence, nonobstant la déclaration d'inconstitutionnalité, les entreprises demeuraient tenues de souscrire un contrat avec l'organisme désigné par l'accord de branche dont elles relevaient, la cour d'appel a violé l'article 62 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Alors, en troisième lieu, que le principe d'égalité et l'obligation de transparence qui découlent de l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne s'opposent à ce qu'une réglementation nationale permette l'attribution d'un marché à un opérateur unique sans

garantir que la désignation dudit opérateur ait été précédée d'une publicité de nature à permettre le jeu de la concurrence entre les opérateurs économiques et que la procédure de désignation ait été impartiale ; qu'en retenant néanmoins qu'AG2R Prévoyance avait été valablement désignée comme unique institution de prévoyance complémentaire des frais de soins de santé des salariés dans la branche boulangerie et pâtisserie, par la considération inopérante qu'elle faisait partie du groupe qui gérât le régime de prévoyance des risques décès-incapacité-invalidité dans la même branche et que cette désignation aurait fait l'objet d'un contrôle suffisant par l'État dès lors que l'accord prévoyant une telle désignation avait été étendue par arrêté, tous éléments qui n'étaient pas de nature à garantir que la désignation d'AG2R Prévoyance avait été précédée d'une publicité de nature à permettre le jeu de la concurrence ni que la procédure de désignation avait été impartiale, la cour d'appel a violé l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

Alors, en quatrième lieu, que constitue un abus de position dominante, l'attribution exclusive d'un marché à un opérateur économique unique dont la désignation n'est pas le fruit du libre jeu de la concurrence ; qu'en retenant néanmoins que l'attribution exclusive du marché de la prévoyance complémentaire des frais de santé des salariés dans la branche boulangerie - pâtisserie à AG2R Prévoyance ne constituait pas un abus de position dominante de cette dernière, par la considération que sa désignation pouvait se justifier par l'appartenance de cette société faisait au groupe qui gérât le régime de prévoyance des risques décès-incapacité-invalidité dans la même branche et par le contrôle étatique dont elle aurait fait l'objet, manifesté par l'existence d'un arrêté d'extension de l'accord de branche désignant AG2R Prévoyance, tous éléments qui n'étaient pas de nature à établir que la désignation de celle-ci avait été le fruit du libre jeu de la concurrence, la cour d'appel a violé l'article 102 et 106 § 2 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Cour de cassation, chambre sociale, du 7 mars 2017

N° 14-27.229

335 FS PBRI

Société boulangerie Jacquier

La cours de cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par l'institution AG2R Réunica prévoyance, anciennement AG2R prévoyance, dont le siège est 104-110 boulevard Haussmann, 75008 Paris,

contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2014 par la cour d'appel de Chambéry (chambre civile, 1<sup>re</sup> section), dans le litige l'opposant à la société Boulangerie Jacquier, société en nom collectif, dont le siège est 106 rue du Mont Blanc, lieudit Le Bourg, 74310 Les Houches,

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

La cour, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 17 janvier 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, M<sup>me</sup> Sabotier, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, M<sup>mes</sup> Geerssen, Lambremon, MM. Chauvet, Maron, Déglise, M<sup>me</sup> Farthouat-Danon, M. Betoulle, M<sup>mes</sup> Slove, Basset, conseillers, M<sup>mes</sup> Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, M<sup>mes</sup> Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, M<sup>me</sup> Berriat, avocat général, M<sup>me</sup> Hotte, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M<sup>me</sup> Sabotier, conseiller référendaire, les observations de M<sup>e</sup> Le Prado, avocat de l'institution AG2R Réunica prévoyance anciennement AG2R prévoyance, de la SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de la société Boulangerie Jacquier, l'avis de M<sup>me</sup> Berriat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier et le second moyens, réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 30 septembre 2014), que les représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés du secteur de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie, soumis à la convention collective nationale étendue des entreprises artisanales relevant de ce secteur, ont conclu, le 24 avril 2006, un avenant n° 83 à cette convention collective par lequel ils ont décidé de mettre en oeuvre un régime de remboursement complémentaire obligatoire des frais de santé pour les salariés entrant dans le champ d'application de ce secteur ; qu'AG2R prévoyance a été désignée aux termes de l'article 13 de cet avenant pour gérer ce régime et l'article 14 a imposé à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 83 de souscrire les garanties qu'il prévoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 ; que l'accord a été étendu au plan national, par arrêté ministériel du 16 octobre 2006, à toute la branche de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie ; qu'AG2R prévoyance a été désignée par les partenaires sociaux, pour une nouvelle durée de cinq ans, comme unique gestionnaire du régime, aux termes d'un avenant n° 100 du 27 mai 2011 étendu par arrêté du 23 décembre 2011 ; que la société Jacquier, non adhérente d'une organisation d'employeurs signataire de l'avenant, ayant refusé de s'affilier au régime géré par AG2R prévoyance, cette dernière a, par acte du 6 janvier 2012, saisi un tribunal de grande instance pour obtenir la régularisation de l'adhésion de la société et le paiement des cotisations dues pour l'ensemble de ses salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ; que par décision du 8 juillet 2016, le Conseil d'Etat a annulé l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 ; que l'institution AG2R prévoyance est devenue AG2R Réunica prévoyance ;

Attendu que l'institution AG2R Réunica prévoyance fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 n'a prononcé l'abrogation de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale que pour l'avenir, énonçant que « la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité » ; que doivent être considérées comme des « contrats en cours » les conventions collectives imposant l'adhésion par des professionnels d'une branche à un organisme de gestion de prévoyance ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que l'avenant numéro 83 à la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 24 avril 2006 étendu par arrêté du 16 octobre 2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, avait mis en place un régime de remboursement complémentaire obligatoire des frais de santé et désigné la société AG2R prévoyance comme assureur ; qu'en énonçant toutefois, pour débouter AG2R prévoyance de ses demandes de régularisation d'adhésion de la société Boulangerie Jacquier pour la période postérieure au 16 juin 2013, que la notion de contrat en cours retenue par le Conseil constitutionnel s'appliquait exclusivement aux contrats conclus entre les entreprises et les assureurs et non pas aux accords collectifs, la cour d'appel a violé l'article 62 de la Constitution ;

2°/ que la désignation par les partenaires sociaux d'un organisme de gestionnaire d'une complémentaire santé pour une branche déterminée n'est pas soumise à une obligation de transparence ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 56 du TFUE ;

3°/ que l'obligation de transparence impose seulement que soit assuré un degré de publicité adéquat permettant de faire obstacle à toute discrimination en raison de la nationalité ; qu'une telle obligation n'implique pas qu'intervienne une mise en concurrence ou un appel d'offres ; qu'en jugeant, pour déclarer illicite la désignation d'AG2R prévoyance comme organisme de gestionnaire d'une complémentaire santé prévue par l'avenant numéro 83 à la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie en date du 24 avril 2006, que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ne prévoient ni appel d'offre ni mise en concurrence des assurances et qu'en pratique, aucun appel d'offres ni mise en concurrence n'étaient intervenus, la cour d'appel a violé l'article 56 du TFUE ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt du 17 décembre 2015 (C-25/14 et C-26/14) a dit pour droit que c'est l'arrêté d'extension de l'accord collectif confiant à un unique opérateur, choisi par les partenaires sociaux, la gestion d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire au profit des salariés, qui a un effet d'exclusion à l'égard des opérateurs établis dans d'autres États membres et qui seraient potentiellement intéressés par l'exercice de cette activité de gestion ; qu'il apparaît que dans un mécanisme tel que celui en cause, c'est l'intervention de l'autorité publique qui est à l'origine de la création d'un droit exclusif et qui doit ainsi avoir lieu dans le respect de l'obligation de transparence découlant de l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ; que par une décision du 8 juillet 2016, le Conseil d'Etat, considérant qu'il n'avait pas été précédé d'une publicité adéquate permettant aux opérateurs intéressés de manifester leur intérêt pour la gestion des régimes de prévoyance concernés avant l'adoption de la décision d'extension, a annulé l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011, à effet du 1<sup>er</sup>

janvier 2017, sous réserve des actions contentieuses mettant en cause des actes pris sur son fondement engagées avant le 17 décembre 2015 ;  
Attendu, ensuite, que s'agissant du droit de l'Union européenne, dont le respect constitue une obligation, tant en vertu du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qu'en application de l'article 88-1 de la Constitution, il résulte du principe d'effectivité issu des dispositions de ces Traités, telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, que le juge national chargé d'appliquer les dispositions du droit de l'Union a l'obligation d'en assurer le plein effet en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire ; qu'à cet effet, il doit pouvoir, en cas de difficulté d'interprétation de ces normes, en saisir lui-même la Cour de justice à titre préjudiciel ou, lorsqu'il s'estime en état de le faire, appliquer le droit de l'Union, sans être tenu de saisir au préalable la juridiction administrative d'une question préjudicielle, dans le cas où serait en cause devant lui, à titre incident, la conformité d'un acte administratif au droit de l'Union européenne ; qu'il en résulte que l'arrêt du 16 octobre 2006 simplement précédé de la publicité prévue à l'article L. 133-14 du code du travail, alors applicable, qui ne peut être regardée comme ayant permis aux opérateurs intéressés de manifester leur intérêt pour la gestion des régimes de prévoyance concernés avant l'adoption de la décision d'extension, incompatible avec les règles issues du droit de l'Union tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, doit voir son application écartée en l'espèce ;

Que par ces motifs de pur droit substitués à ceux critiqués, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

Sur le troisième moyen, ci-après annexé :

Attendu que la cour d'appel n'a pas adopté les motifs du premier juge critiqués par ce moyen ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

Condamne l'institution AG2R Réunica prévoyance aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'institution AG2R Réunica prévoyance à payer à la société Boulangerie Jacquier la somme de 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept mars deux mille dix-sept.

Moyens annexés au présent arrêt.

Moyens produits par M<sup>e</sup> Le Prado, avocat aux Conseils, pour l'institution AG2R prévoyance devenue AG2R Réunica prévoyance.

Premier moyen de cassation

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'avoir débouté AG2R Prévoyance de ses demandes tendant à ce qu'il soit ordonné que la société Boulangerie Jacquier régularise son adhésion et à ce qu'elle soit condamnée à lui payer les cotisations de l'ensemble des salariés prévues à l'avenant numéro 83 du 24 avril 2006 et dues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007,

Aux motifs que «selon le considérant 14 de la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013, la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prend effet à compter de la publication de la présente décision, qu'elle n'est toutefois pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ; que l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale est le support juridique de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale, des professions de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976, de sorte que la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013 prive celui-ci de tout effet ; que l'institution AG2R Prévoyance soutient qu'elle pourrait se prévaloir de la disposition selon laquelle la déclaration d'inconstitutionnalité ne s'applique pas aux contrats en cours ; qu'en effet, d'après elle, cette disposition viserait l'accord collectif qui, seul donnerait naissance au régime de remboursement de frais de soins de santé, puisqu'en effet le contrat d'assurance n'aurait comme objet que de mettre en œuvre les obligations des entreprises ; que cependant, cette interprétation est contraire au considérant 14 précité selon lequel l'expression «contrat pris sur ce fondement en cours lors de cette publication» vise les contrats conclus entre les entreprises et les assureurs ; qu'en conséquence l'institution AG2R Prévoyance ne saurait donc contraindre la société Boulangerie Jacquier à adhérer pour la période postérieure au 16 juin 2013» ;

Alors que la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 n'a prononcé l'abrogation de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale que pour l'avenir, énonçant que «la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité» ; que doivent être considérées comme des «contrats en cours» les conventions collectives imposant l'adhésion par des professionnels d'une branche à un organisme de gestion de prévoyance ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que l'avenant numéro 83 à la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 24 avril 2006 étendu par arrêté du 16 octobre 2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, avait mis en place un régime de remboursement complémentaire obligatoire des frais de santé et désigné la société AG2R Prévoyance comme assureur ; qu'en énonçant toutefois, pour débouter AG2R Prévoyance de ses demandes de régularisation d'adhésion de la société Boulangerie Jacquier pour la période postérieure au 16 juin 2013, que la notion de contrat en cours retenue par le Conseil constitutionnel s'appliquait exclusivement aux contrats conclus entre les entreprises et les assureurs et non pas aux accords collectifs, la cour d'appel a violé l'article 62 de la Constitution.

Deuxième moyen de cassation

Il est fait grief à l'arrêt attaqué :

D'avoir dit que l'article 13 de l'avenant numéro 83 de la Convention collective des professionnels de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie est illicite en ce qu'il permet aux partenaires sociaux de désigner AG2R Prévoyance comme organisme unique de prévoyance en mise en concurrence démontrée de cet organisme avec les prestations offrant des garanties équivalentes sur le marché et sans que ne soit démontré le contrôle réel de l'État sur cette désignation et ses renouvellements, d'avoir dit que l'article 14 de l'avenant numéro 83 de la Convention collective des professionnels de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie est illicite en ce qu'il impose aux professionnels une affiliation à AG2R Prévoyance alors qu'ils ont conclu après d'un autre organisme antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2007, un contrat offrant des garanties supérieures à celles proposées par AG2, et d'avoir rejeté en conséquence les demandes de l'institution AG2R Prévoyance tendant à ce qu'il soit ordonné que la société Boulangerie Jacquier régularise son adhésion et à ce qu'elle soit condamnée à lui payer les cotisations de l'ensemble des salariés prévues à l'avenant numéro 83 du 24 avril 2006 et dues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007,

Aux motifs que «si l'autorité absolue que la Constitution confère à une décision du conseil constitutionnel s'attache non seulement à son dispositif mais aussi à ses motifs, c'est à la condition que ceux-ci soient le support nécessaire de celui-là, que le dispositif de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 ayant énoncé que l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale est contraire à la Constitution et faute de mention des effets de cette inconstitutionnalité, soit dans le dispositif, soit dans des motifs clairs et précis qui en seraient indissociables, il ne peut être affirmé qu'une telle déclaration d'inconstitutionnalité priverait d'effet l'avenant n° 83 à la convention des professions de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie pour une période pendant laquelle celui-ci n'était pas atteint par la déclaration d'inconstitutionnalité ; que les tribunaux doivent appliquer la loi sans pouvoir en écarter certaines dispositions en raison de leur prétendue contrariété à des principes de caractère constitutionnels, que toutefois, l'article 55 de la Constitution comporte une habilitation donnée implicitement aux juges à l'effet de contrôler la conformité des lois aux traités ; que selon l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, (...) les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation ; qu'en l'espèce, ces dispositions impliquent, notamment, une obligation de transparence consistant à garantir, en faveur de tout organisme d'assurance, un degré de publicité adéquat permettant une ouverture du marché à la concurrence, ainsi que le contrôle des procédures de choix de l'assureur désigné par application de l'avenant numéro 83 à la convention collective des professions de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ; que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ne prévoient ni appel d'offre, ni mise en concurrence des assureurs ; que selon les conclusions d'AG2R Prévoyance, les parte-

naires sociaux se seraient déterminés en faveur d'AG2R Prévoyance en toute connaissance de cause et spécialement de l'état du marché, que cet assureur a été choisi en raison notamment de son appartenance au groupe AG2R La Mondiale qui comprend déjà Isica, caisse de retraite complémentaire qui gère, de longue date, la retraite complémentaire obligatoire des boulangers ainsi qu'Isica Prévoyance pour la prévoyance «lourde» (page 19) ; qu'il résulte ainsi de même des écritures d'AG2R Prévoyance qu'aucun appel d'offres ni mise en concurrence ne sont intervenus, qu'il en résulte que les dispositions de l'article L. 912-1 dans la rédaction de l'ordonnance du 23 mars 2006 et de l'avenant n° 83 à la convention collective des professions de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie doivent être déclarées non-conformes aux traités européens ;

Et aux motifs éventuellement adoptés que «L'article 101 du TFUE (ex article 81 du traité instituant la communauté européenne) prohibe les ententes illicites entre entreprises et pratiques concertées qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre états membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché commun. L'article 102 du TFUE (ex article 82 du traité instituant la communauté européenne) prohibe les abus de position dominante dans la mesure où le commerce entre états membres est susceptible d'en être affecté et constitué par le fait pour une ou plusieurs entreprises d'exploiter de façon abusive une position dominante sur le marché intérieur ou dans une partie substantielle de celui-ci. Cependant, il résulte de l'article 106 du TFUE (ex article 86 dudit traité), que les états membres en ce qui concerne les entreprises publiques et les entreprises auxquelles ils accordent des droits spéciaux ou exclusifs, ne peuvent édicter ni maintenir aucune mesure contraire aux règles dudit traité, en ce qui concerne les entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général, celles-ci sont soumises aux règles de concurrence dans les limites où l'application de ces règles ne fait pas échec à l'accomplissement en droit ou en fait de la mission particulière qui leur a été impartie. La Cour de Justice des Communautés Européennes a cependant, décidé dès le 21 septembre 1999, que la décision prise par les organisations représentatives des employeurs des travailleurs d'un secteur déterminé, dans le cadre d'une convention collective, d'instaurer dans ce secteur un seul fonds de pension chargé de la gestion d'un régime de pensions complémentaires de demander aux pouvoirs publics de rendre obligatoire l'affiliation à ce fonds pour tous les travailleurs de ce secteur ne relève pas de l'article 81 du traité instituant La Communauté Européenne. Mais, elle a décidé également qu'un fonds de pension chargé de la gestion d'un régime de pensions complémentaires instaurées par une convention collective rendue obligatoire par les pouvoirs publics pour les travailleurs de ce secteur, est une entreprise au sens des articles et suivants du traité. La finalité sociale d'un régime d'assurances n'étant pas en soi suffisante pour exclure que l'activité en cause soit qualifiée d'activité économique. Il en serait autrement, si l'organisme gèrait l'une des branches traditionnelles de la sécurité sociale et si sa gestion était soumise au contrôle de l'Etat. La jurisprudence de ladite cour (décision du 3 mars 2011, arrêt Beaudout) laissant entier le point de savoir si les règles de désignation de renouvellement de désignation de AG2R Prévoyance tous les cinq ans respectent bien les règles de libre concurrence, alors que cet organisme est bien une entreprise de droit privé exerçant une activité économique soumise aux règles communautaires de concurrence tant que l'application de ces règles de concurrence ne font pas échec à l'accomplissement de la mission d'intérêt général qui lui a été impartie et sous réserve que le contrôle de l'Etat s'exerce de manière effective, ce qui n'est pas démontré en l'espèce. En effet en l'espèce, il n'est pas justifié que : - le choix de AG2R, Prévoyance par les partenaires sociaux s'est opérée sous un contrôle réel de l'Etat alors qu'il est démontré qu'il existe d'autres organismes de prévoyance sur le marché offrant des garanties supérieures pour un même niveau de cotisations, - l'offre de AG2R Prévoyance soit contrôlée par l'Etat, - le renouvellement de la désignation d'AG2R et les conditions de réexamen du montant des cotisations garantissent toute transparence, alors que le président de la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française a été nommé l'année passée vice-président du conseil d'administration de l'association sommitale AG2R Isica, la constitution paritaire de cet organisme, si elle peut présenter des garanties à certains égards tant pour les employeurs que pour les employés, pose au niveau des principes de transparence et de libre concurrence, un réel problème, - au regard de l'objectif de solidarité poursuivie, et compte tenu des éléments susévoqués, il n'y ait pas d'abus de position dominante. Et ce alors que l'avis numéro 13-A-1 I du 29 mars 2013 de l'Autorité de la Concurrence, préconise, notamment concernant les organismes assurant les garanties collectives en ce qui concerne l'action sociale et des droits non contributifs, de garantir la liberté de choix de l'employeur, de stipuler des clauses fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques doivent être examinées, la périodicité du réexamen ne pouvant excéder trois ans, organiser une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article I «de la loi du 31 décembre 1989 dans des conditions de transparence garantissant l'impartialité de la procédure et prévenant les conflits d'intérêts, Il n'y a pas lieu de procéder un nouveau renvoi préjudiciel devant la Cour de Justice de l'Union Européenne sur les conditions de renouvellement de la désignation de l'organisme et sur les conditions de réexamen du montant des cotisations puisque la Cour a expressément relevé en son arrêt Beaudout le 3 mars 2011 que si AG2R Prévoyance était considérée comme une entreprise commerciale, ce qui est le cas en l'espèce, l'appréciation du respect de la mise en concurrence de cet organisme avec les autres organismes du marché, lors de sa désignation et de son renouvellement relèverait alors des juridictions nationales. Au regard des considérations susvisées, l'application aux défendeurs des dispositions des articles 13 et 14 de l'avenant numéro 83 à la Convention Collective des Professionnels de la Boulangerie et de la Boulangerie Pâtisserie doit être écartée comme contraire au droit interne et communautaire » ;

1°) Alors que la désignation par les partenaires sociaux d'un organisme de gestionnaire d'une complémentaire santé pour une branche déterminée n'est pas soumise à une obligation de transparence ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 56 du TFUE ;

2°) Alors que, subsidiairement, l'obligation de transparence impose seulement que soit assuré un degré de publicité adéquat permettant de faire obstacle à toute discrimination en raison de la nationalité ; qu'une telle obligation n'implique pas qu'intervienne une mise en concurrence ou un appel d'offres ; qu'en jugeant, pour déclarer illicite la désignation d'AG2R Prévoyance comme organisme de gestionnaire d'une complémentaire santé prévue par l'avenant numéro 83 à la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie pâtisserie en date du 24 avril 2006, que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ne prévoient ni appel d'offre ni mise en concurrence des assurances et qu'en pratique, aucun appel d'offres ni mise en concurrence n'étaient intervenus, la cour d'appel a violé l'article 56 du TFUE.

3°) Alors que, s'il était considéré que la cour d'appel avait adopté les motifs des premiers juges, dans un arrêt du 3 mars 2011, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a décidé que les articles 102 et 106 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ne s'opposaient pas à ce que les pouvoirs publics investissent, dans des circonstances telles que celles de l'affaire, un organisme de prévoyance du droit exclusif de gérer ce régime, sans aucune possibilité pour les entreprises du secteur d'activité concerné d'être dispensées de s'affilier audit régime ; que la Cour de justice a ainsi considéré que les clauses de désignation et de migration prévues par l'avenant numéro 83 litigieux ne méconnaissent pas les articles 102 et 106 du TFUE ; qu'en jugeant néanmoins que la validité de ces clauses n'était pas acquise et dépendait du fait qu'AG2R Prévoyance ne soit pas une entreprise et partant qu'elle soit soumise à un contrôle de l'Etat, la cour d'appel a violé les articles 102 et 106 du TFUE ;

4°) Et alors que, subsidiairement, s'il était considéré que la cour d'appel avait adopté les motifs des premiers juges, aucun texte n'impose que la désignation d'un organisme de prévoyance complémentaire prévue par une convention collective soit soumise à une mise en concurrence préalable ; qu'il en va ainsi fut-ce dans l'hypothèse où l'organisme de prévoyance complémentaire est qualifié d'entreprise ; qu'en considérant toutefois, pour juger illicite la clause de désignation prévue par l'avenant numéro 83 à la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie pâtisserie, en date du 24 avril 2006, qu'AG2R Prévoyance ne justifiait pas d'une mise en concurrence sur le marché des services de prévoyance qu'elle propose avec d'autres entreprises, la cour d'appel a violé les articles 18, 56, 102 et 106 du TFUE.

Troisième moyen de cassation

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué

D'avoir dit que l'article 14 de l'avenant numéro 83 de la Convention collective des professionnels de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie est illicite en ce qu'il impose aux professionnels une affiliation à AG2R Prévoyance alors qu'ils ont conclu après d'un autre organisme antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2007, un contrat offrant des garanties supérieures à celles proposées par AG2, et d'avoir rejeté en conséquence les demandes de l'institution AG2R Prévoyance tendant à ce qu'il soit ordonné que la société Boulangerie Jacquier régularise son adhésion et à ce qu'elle soit condamnée à lui payer les cotisations de l'ensemble des salariés prévues à l'avenant numéro 83 du 24 avril 2006 et dues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007,

Aux motifs éventuellement adoptés que «L'article L 912-1 du code de la sécurité sociale dispose : «Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi numéro 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou d'une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances, auxquels adhèrent

alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans. Lorsque que les accords mentionnés ci-dessus s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, les dispositions du second alinéa de l'article L 132-23 du code du travail sont applicables.» L'article L 132-23 devenu L 2253-1 du code du travail dispose que : «Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.» L'article 13 de l'avenant numéro 83 du 27 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé a désigné AG2R Prévoyance comme organisme assureur, relevant de l'autorité de contrôle des assurances des mutuelles, pour les métiers de la boulangerie et de la pâtisserie avec réexamen dans un délai de cinq ans des modalités d'organisation de la mutualisation par la commission nationale paritaire de la branche considérée. L'article 14 dudit avenant dispose que cette adhésion et la filiation des salariés des entreprises considérées à cet organisme assureur, ont un caractère obligatoire et que ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant un contrat de complémentaire santé auprès d'un autre organisme assureur avec des garanties identiques ou supérieures à celle définie par le présent avenant. Or, les garanties souscrites par les défendeurs auprès du cabinet ABELA et de la MAAF sont supérieures à celles proposées par AG2R PREVOYANCE. Or, la convention, l'accord d'entreprise pouvant adapter les stipulations des conventions de branche n'est applicable aux entreprises qui antérieurement à la date d'effet, avait adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent, seulement lorsque les nouveaux accords garantissent les mêmes risques un niveau équivalent. Ainsi, l'article 14 de cet avenant ne répond pas aux conditions posées par les articles L 912-1 du code de la sécurité sociale et L 123-23 devenu L 2250-2 du code de travail, et a pour effet en l'espèce, de réduire la protection accordée aux professionnels au lieu de l'accroître puisque ceux-ci sont amenés à payer des cotisations plus élevées pour des garanties moindres. Ces dispositions portent donc atteinte à la liberté contractuelle des défendeurs ayant souscrit un contrat prévoyance auprès d'un autre organisme, et à leur droit à une protection sociale équivalente ou améliorée, sans que AG2R ne puisse objecter un motif d'intérêt général suffisant justifiant cette double atteinte. Elle ne démontre pas par ailleurs, que les dispenses la conduiraient à mettre en péril son équilibre économique, ou plus exactement qu'il soit fait échec à l'accomplissement des missions particulières imparties, à cette entreprise» ;

Alors que lorsqu'un accord professionnel ou interprofessionnel impose l'adhésion à un régime géré par une institution désignée par celui-ci, l'adoption de l'accord d'entreprise consiste nécessairement dans sa mise en conformité avec ledit accord professionnel ou interprofessionnel de mutualisation des risques et, partant, l'adhésion de l'entreprise au régime géré par l'institution désignée par celui-ci ; qu'en énonçant toutefois, pour juger illicite la clause de migration prévue par l'avenant numéro 83 à la Convention nationale de la boulangerie et de la pâtisserie-pâtisserie, que l'article 14 de cet avenant prévoyant une clause de migration ne répondait pas aux conditions posées par les articles L 912-1 du code de la sécurité sociale et L 2250-2 du code du travail, en ce qu'elle aurait pour effet de réduire la protection accordée aux professionnels et en ce qu'elles porteraient atteinte à la liberté contractuelle des travailleurs ayant souscrit un contrat d'assurance prévoyance auprès d'un autre organisme et à leur droit à une protection sociale équivalente ou améliorée, la cour d'appel a violé les articles L 912-1 du code de la sécurité sociale et L 2250-2 du code du travail.

Mod. par Avenant n° 1, 6 sept. 2006, étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2007

Mod. par Avenant n° 2, 12 nov. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2008

Mod. par Avenant n° 3, 9 avr. 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avr. 2008

Mod. par Avenant n° 4, 3 juin 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2008

Mod. par Avenant n° 5, 21 juill. 2009, étendu par arr. 17 mars 2010, JO 25 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009

Mod. par Avenant n° 6, 16 sept. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2009

Mod. par Avenant n° 7, 4 déc. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1<sup>er</sup> janv. 2011, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010

Mod. par Avenant n° 8, 20 juill. 2010, étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2010

Mod. par Avenant n° 9, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable au 1<sup>er</sup> sept. 2011.

Mod. par Avenant n° 10, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable au 1<sup>er</sup> sept. 2011.

Mod. par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012

Mod. par Avenant n° 11, 19 janv. 2012, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

CSFV CFTC ;

FNAF CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 12, 27 juin 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable le 1<sup>er</sup> sept. 2012<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

---

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 13, 4 janv. 2013, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill. applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2013<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 15, 27 sept. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 16, 15 janv. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
C.N.B.P.F.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 17, 22 juill. 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à sa date de signature<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 18, 1<sup>er</sup> déc. 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 5 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Avenant n° 19, 7 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

---

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CSFV CFTC ;*

*CFE CGC AGRO ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 20, 13 oct. 2016, étendu par arr. 4 mai. 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 21, 1<sup>er</sup> déc. 2016, étendu par arr. 4 mai. 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 22, 24 mai 2017, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 23, 7 déc. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 24, 15 mars 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2018<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 26, 4 avr. 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019<sup>(1)</sup>*

---

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

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

Mod. par Avenant n° 27, 10 oct. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

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

Mod. par Avenant n° 28, 8 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 29 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

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

Mod. par Avenant n° 29, 8 janv. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

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

Mod. par Avenant n° 30, 2 déc. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

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

Mod. par Avenant n° 31, 23 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 28 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023.<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF ;  
FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;  
FNAA CFE CGC ;  
UNSA FCS ;



---

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 32, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT.

Avenant n° 83, 5 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

CNBPF ;

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

## Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif à des prestations complémentaires au régime obligatoire de Sécurité Sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux deux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire, et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la gestion des prestations effectuée par les centres de gestion régionaux de l'organisme assureur dont les entreprises dépendent géographiquement.

### Article 1

#### Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises artisanales de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie.

### Article 2

#### Adhésion - Affiliation

À compter de la date d'effet du présent avenant, les entreprises doivent affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur par la signature d'un bulletin d'affiliation spécifique.

Conformément à la loi n° 94-678 du 08 août 1994, une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée de l'avenant, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

### Article 3

#### Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 3, 9 avr. 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avr. 2008

Mod. par Avenant n° 15, 27 sept. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

---

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

*Mod. par Avenant n° 20, 13 oct. 2016, étendu par arr. 4 mai. 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

(Avenant n° 20, 13 oct. 2016, étendu) Le présent avenant institue un régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» obligatoire au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1 du présent avenant.

Tout salarié entrant dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, et quelque que soit la nature et la durée de son contrat de travail bénéficiera de la couverture du régime frais de soins de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

Le régime peut dispenser d'affiliation les salariés pour la durée de leur prise en charge au titre de la couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité Sociale (couverture maladie universelle).

(Avenant n° 3, 9 avr. 2008, étendu) Les salariés à employeurs multiples bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi, peuvent être dispensés de s'affilier au présent régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture.

(Avenant n° 15, 27 sept. 2013, étendu) Peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime, les salariés bénéficiaires de la CMU-C. la dispense qui doit être justifiée par tout document utile peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que le salarié justifie de la couverture dont il bénéficie dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, le salarié devra obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle il n'est plus garanti.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, les salariés à employeurs multiples déjà affiliés au présent régime et pouvant prétendre au bénéfice de la dispense d'affiliation, pourront, à leur demande, être radiés du régime sous réserve de fournir à leur employeur une attestation de couverture.

La radiation sera effective à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la réception de la demande de radiation par l'organisme assureur.

À la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie de l'attestation de couverture.

#### **Article 4 Garanties**

*Mod. par Avenant n° 2, 12 nov. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2008*

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

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 dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

En cas de maternité / adoption, l'organisme assureur désigné, visé à l'article 13 du présent avenant, verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur

---

au jour de l'événement.

Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

(Avenant n° 2, 12 nov. 2007, étendu) En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise artisanale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie, AG2R Prévoyance offrira pendant 12 mois la garantie conventionnelle dont bénéficiait le salarié décédé à ses ayants droit et le régime de frais de soins de santé prendra en charge durant cette période la cotisation correspondante.

Les ayants droit sont :

— Le conjoint d'un salarié en activité relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises artisanales de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie, ou le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) d'un salarié en activité relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises artisanales de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie, lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec ce salarié.

Cette couverture est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le salarié, une attestation de moins de trois mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le Greffe du Tribunal d'Instance. Dans le cas où le concubin n'est pas lié par un Pacs et n'est pas ayant droit du salarié au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

— Les enfants à charge d'un salarié en activité relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises artisanales de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie, 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,

— prise 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.

En tout état de cause les garanties cessent dès que le salarié n'entre plus dans le champ d'application prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

#### **Article 4 bis**

##### **Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé**

*Mod. par Avenant n° 5, 21 juill. 2009, étendu par arr. 17 mars 2010, JO 25 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009*

*Mod. par Avenant n° 15, 27 sept. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*FNAA CFE CGC.*

---

**Article 4 bis - 1**  
**Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties du régime de «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» prévu par l'avenant n° 83 à la Convention Collective Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française et les avenants qui s'y rapportent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la CCN ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

**Article 4 bis - 2**  
**Durée et limites de la portabilité**

(Avenant n° 15, 27 sept. 2013, étendu) Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 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 de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- ⇒ en cas 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.

**Article 4 bis - 3**  
**Financement de la portabilité**

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 5 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé. (avenant 83 à la CCN).

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de douze mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant. Il en sera de même pour le présent dispositif de portabilité qui donnera lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1<sup>er</sup> juillet 2010 qui devra permettre de statuer sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

**Article 4 bis - 4**  
**Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

**Article 4 bis - 5**  
**Révision du dispositif de portabilité**

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

**Article 5**  
**Cotisation et répartition**

*Mod. par Avenant n° 7, 4 déc. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1<sup>er</sup> janv. 2011, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

*Mod. par Avenant n° 11, 19 janv. 2012, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012<sup>(1)</sup>*

(1) *Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*CNBPF.*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 13, 4 janv. 2013, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2013<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*FNAA CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 16, 15 janv. 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*C.N.B.P.F.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 18, 1<sup>er</sup> déc. 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 5 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Avenant n° 19, 7 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CSFV CFTC ;*

*CFE CGC AGRO ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 21, 1<sup>er</sup> déc. 2016, étendu par arr. 4 mai. 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 23, 7 déc. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

---

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 25, 21 déc. 2018, étendu par arr. 7 oct. 2019, JO 11 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 28, 8 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 19 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 29, 8 janv. 2021, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT-FO ;*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFTC ;*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 30, 2 déc. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*CSFV CFTC ;*

*FGTA FO ;*

*CFE CGC AGRO.*

*Mod. par Avenant n° 31, 23 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 28 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF ;*

*FEB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*UNSA FCS ;*

*FGA CFDT ;*

---

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 32, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT.

Avenant n° 83, 5 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

CNBPF ;

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

(Avenant n° 29, 8 janv. 2021, étendu) La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle.

Pour l'année 2021, la cotisation mensuelle sera appelée comme en 2020 à :

— 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général - soit 46,62 €

— 0,94 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle - soit 32,22 €

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 3 428 €)

(Avenant n° 30, 2 déc. 2021, étendu) La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle soit au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

• 48 € pour les salariés relevant du régime général

• 33,60 € pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 3 428 €)

(Avenant n° 31, 23 déc. 2022, étendu) La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,50 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 1,05 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle soit au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

— 55 € pour les salariés relevant du régime général

— 38,50 € pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 3 666 €)

(Avenant n° 32, 14 déc. 2023, étendu) La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,50 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 1,05 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle soit au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

— 58 € pour les salariés relevant du régime général

— 40,60 € pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 3 864 €)

(Avenant n° 33, 5 déc. 2024, non étendu) La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,60 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 1,15 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle soit au 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

---

62,80 € pour les salariés relevant du régime général

45,14 € pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle (Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2025 : 3 925 €)

La cotisation sera réexaminée une fois par an par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé et des législations et réglementations fiscales, sociales, et de l'Assurance maladie. En tout état de cause, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 13 du présent avenant dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

L'organisme assureur en application de l'article L. 932-4 du code la Sécurité Sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non paiement dans les délais.

La commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

L'organisme assureur a l'obligation de présenter le compte de résultat tous les ans devant la Commission Paritaire.

Les salariés relevant de la législation arrêt de travail pour maladie, accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation du présent régime frais de soins de santé après 6 mois d'arrêt de travail.

Cette gratuité interviendra le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initiale, conserve la 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.

## **Article 6**

### **Règlement des prestations**

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

## **Article 7**

### **Tiers payant**

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte Santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques ou dentaires.

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

L'entreprise adhérente s'engage, si la carte santé est en cours de validité, à en assurer la restitution dans le délai de quinze jours suivant le départ du salarié (démission, licenciement, retraite...).

## **Article 8**

### **Limite des garanties - exclusions**

*Mod. par Avenant n° 4, 3 juin 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2008*

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité Sociale,
- déclarés après un délai de deux ans suivant la date des soins pratiqués,
- engagés hors de France. Si la caisse de Sécurité Sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la Sécurité Sociale et selon les garanties prévues en annexe du présent avenant,
- non remboursés par les régimes de base de la Sécurité Sociale,



— ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base,

— au titre de la législation sur les pensions militaires,

— 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,

— qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique,

- (Avenant n° 4, 3 juin 2008, étendu) conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les contributions forfaitaires et franchises restant à la charge de l'assuré, prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la Sécurité Sociale,
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité Sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la Sécurité Sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de Sécurité Sociale, les règlements éventuels de l'organisme assureur 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 ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait 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 du fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de Sécurité Sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

## **Article 9**

### **Plafond des remboursements**

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

La participation de l'organisme assureur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frais laissés à charge du salarié après participation de la Sécurité Sociale et, éventuellement, celle d'un autre organisme complémentaire.

## **Article 10**

### **Cessation des garanties**

*Mod. par Avenant n° 31, 23 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 28 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF ;*

*FEB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*UNSA FCS ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

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 4 bis du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, 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, et totalisant au minimum 5 ans d'affiliation continues au régime des actifs avant la fin de leur contrat de travail disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de période de portabilité visée par l'article 4 bis du présent régime 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 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 retenue est équivalente à celle de la cotisation des actifs prévue à l'article 5 du présent régime,
- 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 175 % de la cotisation des salariés actifs.

## **Article 11** **Suspension des garanties**

Les garanties du présent avenant sont suspendues pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail, sauf lorsque le salarié est en congé maladie, accident du travail - accident de trajet, maladies professionnelles et maternité-adoption.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont les périodes de congés sans solde légaux visées par le Code du travail ou conventionnelles.

Cependant le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

## **Article 12** **Prescription des actions**

Toutes actions dérivant des opérations mentionnées au présent avenant sont prescrites dans le délai de deux ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

## **Article 13** **Désignation de l'organisme assureur**

*(L'extension de l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 réécrivant l'article 13 a été annulée par décision du Conseil l'État du 8 juillet 2016. Cette annulation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017)<sup>(1)</sup>*

*(1)*

**Décision du Conseil d'État du 8 juillet 2016**

N° 377115

Sect. du Contentieux, 1<sup>er</sup> et 6<sup>e</sup> ch. Réunies

S<sup>té</sup> Beaudout Père et fils

Vu la procédure suivante :

*Par une décision du 30 décembre 2013, le Conseil d'État, statuant au contentieux sur la requête de la société Beaudout Père et Fils tendant à l'annulation pour excès de pouvoir du dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011, qui étend l'avenant*

n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales), relatif à la désignation des organismes assureurs, a sursis à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne se soit prononcée sur la question de savoir si le respect de l'obligation de transparence qui découle de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne est une condition préalable obligatoire à l'extension, par un État membre, à l'ensemble des entreprises d'une branche, d'un accord collectif confiant à un unique opérateur, choisi par les partenaires sociaux, la gestion d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire institué au profit des salariés.

Par un arrêt C-25/14 et C-26/14 du 17 décembre 2015, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur cette question.

Vu les autres pièces du dossier, y compris celles visées par la décision du Conseil d'État du 30 décembre 2013 ;

Vu :

- le traité sur l'Union européenne et le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

- le code du travail ;

- le code de la sécurité sociale ;

- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Frédéric Puigserver, maître des requêtes,

- les conclusions de M. Rémi Decout-Paolini, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Masse-Dessen, Thouvenin, Coudray, avocat de la Fédération nationale de l'agro-alimentaire - CFE-CGC, et autres, et à M<sup>e</sup> Le Prado, avocat de la Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;

Une note en délibéré, enregistrée le 24 juin 2016, a été présentée par la Confédération nationale de la boulangerie.

1. Considérant qu'en vertu de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les «garanties collectives dont bénéficient les salariés», qui ont notamment pour objet, aux termes de l'article L. 911-2 du même code, de prévoir «la couverture (...) des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité» en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, peuvent notamment être déterminées par voie de conventions ou d'accords collectifs ; qu'en vertu de l'article L. 911-3 du même code, ces accords peuvent être étendus dans les conditions prévues par le code du travail, sous réserve des dispositions spécifiques applicables lorsqu'ils ont pour objet exclusif la détermination de telles garanties collectives ; qu'en vertu de l'article L. 912-1 de ce code, dans sa rédaction antérieure à la loi du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 restée applicable au litige, conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, ces accords peuvent prévoir une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'une entreprise régie par le code des assurances, d'une institution relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou d'une mutuelle relevant du code de la mutualité, à laquelle adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, sous réserve de comporter une clause fixant les conditions et la périodicité, ne pouvant excéder cinq ans, du réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques ;

2. Considérant que, par le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêt attaqué du 23 décembre 2011, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a étendu l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) ; qu'en égard à son argumentation, la société Beaudout Père et Fils doit être regardée comme demandant l'annulation pour excès de pouvoir de cet arrêt en tant seulement qu'il étend les clauses de l'avenant relatives au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé institué, au profit des salariés de cette branche, par l'avenant n° 83 à cette même convention, conclu le 24 avril 2006, sur la base d'une mutualisation des risques couverts et de l'adhésion obligatoire des employeurs ; que, par ces clauses, figurant à son article 6, l'avenant désigne, pour une nouvelle période de cinq ans courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'institution de prévoyance AG2R Prévoyance en tant qu'unique organisme gestionnaire du régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé ; que, par une décision du 30 décembre 2013, le Conseil d'État, statuant au contentieux sur la requête de la société Beaudout Père et Fils, a sursis à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne se soit prononcée sur la question de savoir si le respect de l'obligation de transparence qui découle de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne est une condition préalable obligatoire à l'extension, par un État membre, à l'ensemble des entreprises d'une branche, d'un accord collectif confiant à un unique opérateur, choisi par les partenaires sociaux, la gestion d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire institué au profit des salariés ;

Sur la fin de non-recevoir opposée en défense :

3. Considérant que la société Beaudout Père et Fils, qui entre dans le champ d'application des dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêt d'extension attaqué, justifie d'un intérêt suffisant à son annulation, sans qu'y fasse obstacle la circonstance qu'à la date d'introduction de sa requête, elle était membre d'une organisation d'employeurs adhérente à une organisation signataire de l'avenant n° 100 ; que, par suite, la Confédération nationale de la boulangerie n'est pas fondée à soutenir que la requête serait irrecevable, faute pour son auteur de disposer d'un intérêt à agir ;

Sur la légalité des dispositions attaquées de l'article 6 de l'arrêt du 23 décembre 2011 :

4. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne : «Dans le cadre des dispositions ci-après, les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation» ;

5. Considérant que, dans l'arrêt du 17 décembre 2015 par lequel elle s'est prononcée sur la question dont le Conseil d'État, statuant au contentieux, l'avait saisie à titre préjudiciel, après avoir écarté les autres moyens de la requête de la société Beaudout Père et Fils, la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé, s'agissant des prestations de services qui impliquent une intervention des autorités nationales, que l'obligation de transparence découlant de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne s'applique non pas à toute opération, mais uniquement à celles qui présentent un intérêt transfrontalier certain, du fait qu'elles sont objectivement susceptibles d'intéresser des opérateurs économiques établis dans d'autres États membres ; qu'elle a dit pour droit que cette obligation s'oppose à l'extension, par un État membre, à l'ensemble des employeurs et des travailleurs salariés d'une branche d'activité, d'un accord collectif, conclu par les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs salariés pour une branche d'activité, qui confie à un unique opérateur économique, choisi par les partenaires sociaux, la gestion d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire institué au profit des travailleurs salariés, sans que la réglementation nationale prévoie une publicité adéquate permettant à l'autorité publique compétente de tenir pleinement compte des informations soumises, relatives à l'existence d'une offre plus avantageuse ;

6. Considérant, en premier lieu, que les prestations objet de l'avenant du 27 mai 2011 peuvent être légalement proposées par des entreprises d'assurance établies dans d'autres États membres de l'Union européenne ; que la circonstance que le marché de la protection sociale complémentaire présente aujourd'hui une faible ouverture aux entreprises établies dans d'autres États membres de l'Union européenne est sans incidence sur la faculté pour ces entreprises de présenter leurs offres ; que l'extension de l'avenant du 27 mai 2011 donne vocation à l'organisme désigné à assurer durant cinq ans, pour l'ensemble des salariés employés dans des entreprises artisanales du secteur de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, au nombre d'environ 120 000, le remboursement de frais de soins de santé, en complément des prestations de la sécurité sociale ; qu'il ressort des pièces du dossier que le montant annuel des cotisations des employeurs et des salariés à ce régime est de l'ordre de 70 millions d'euros, soit 350 millions d'euros sur la durée de l'avenant ; qu'en égard à l'importance du montant des cotisations et des prestations en jeu, à la taille nationale du marché considéré et à l'avantage que représente la désignation pour proposer d'autres services d'assurance, l'octroi du droit de gérer ce régime présente, en dépit de la nécessité pour les entreprises intéressées de s'adapter aux contraintes réglementaires existantes, un intérêt transfrontalier certain ; que, d'ailleurs, dans son arrêt C-437/09 du 3 mars 2011, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé que si AG2R Prévoyance devait être regardée comme une entreprise exerçant une activité économique en tant qu'elle gère le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé du secteur de la boulangerie artisanale française, ce qui est vérifié en l'espèce, elle détiendrait un monopole sur une partie substantielle du marché intérieur ; que, par suite, l'obligation de transparence découlant de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne est applicable aux dispositions attaquées ;

7. Considérant, en second lieu, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que la désignation de l'organisme assureur par les parties à l'ave-

nant du 27 mai 2011 n'a pas été précédée d'une publicité de nature à permettre de recueillir, ainsi que l'exige la jurisprudence précitée de la Cour de justice de l'Union européenne, des informations relatives à l'existence d'une offre plus avantageuse ;

8. Considérant, d'autre part, il est vrai, que l'article D. 2261-3 du code du travail prévoit que l'adoption d'un arrêté d'extension doit être précédée de la publication au Journal officiel de la République française d'un avis, qui indique le lieu où l'accord a été déposé et invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations dans un délai de quinze jours ; que, toutefois, ni la mise à disposition du public de l'avenant, ni la publication au Journal officiel de la République française le 22 septembre 2011 de l'avis prévu par l'article D. 2261-3 du code du travail, eu égard notamment aux mentions dont il était assorti et au délai imparti pour soumettre des observations, et alors même que la décision d'extension n'a été, en l'espèce, prise que trois mois plus tard, ne peuvent, même prises ensemble, être regardées comme ayant permis aux opérateurs intéressés de manifester leur intérêt pour la gestion des régimes de prévoyance considérés avant l'adoption de la décision d'extension ; qu'en outre, en l'absence de disposition explicite ou de pratique en ce sens, les opérateurs ne pouvaient raisonnablement envisager que le ministre chargé du travail refuse l'extension sollicitée par les signataires de l'accord au motif qu'une offre plus avantageuse aurait été portée à sa connaissance ; que, par suite, l'arrêté attaqué n'a pas été précédé d'une publicité adéquate permettant au ministre de tenir compte de l'existence d'une telle offre ;

9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, que le ministre chargé du travail, saisi d'une demande tendant à ce qu'il étende un accord collectif, étant notamment tenu de s'assurer que l'extension demandée n'entraînerait pas, par elle-même, la violation de ces règles issues du droit de l'Union tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, ne pouvait légalement étendre les clauses de l'avenant n° 100 relatives au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé ;

10. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner le nouveau moyen qu'elle soulève dans son mémoire enregistré le 8 février 2016, qui a la même portée que le moyen d'annulation retenu, que la société requérante est fondée à demander l'annulation du dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté qu'elle attaque en tant qu'il étend les clauses de l'avenant n° 100 relatives au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé ;

Sur les conséquences de l'illégalité des dispositions attaquées :

11. Considérant que, dans son arrêt du 17 décembre 2015, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que les effets de cet arrêt ne concernent pas les accords collectifs portant désignation d'un organisme unique pour la gestion d'un régime de prévoyance complémentaire ayant été rendus obligatoires par une autorité publique pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs salariés d'une branche d'activité avant la date de prononcé de cet arrêt, sans préjudice des recours juridictionnels introduits avant cette date ; qu'elle a précisé au point 52 de son arrêt que le maintien des effets des décisions d'extension en cause au principal, au nombre desquelles figure l'arrêté attaqué, se justifiait, essentiellement, au regard de la situation des employeurs et des travailleurs salariés qui ont souscrit, sur le fondement des conventions collectives étendues en cause, un contrat de prévoyance complémentaire s'inscrivant dans un contexte social particulièrement sensible et qui ont ainsi conclu des engagements contractuels leur accordant des garanties de prévoyance complémentaire en se fondant sur une situation juridique que la Cour n'a précisée, en ce qui concerne la portée concrète de l'obligation de transparence découlant de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, que dans cet arrêt ; que, dès lors, eu égard à ces motifs, il y a lieu de différer l'annulation du dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté attaqué, en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011, au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et de prévoir que les effets des dispositions annulées doivent être regardés comme définitifs y compris pour la période restant à courir, sous réserve des actions contentieuses mettant en cause des actes pris sur son fondement, engagées avant l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, soit le 17 décembre 2015 ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

12. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État la somme de 6 000 euros à verser à la société Beaudout père et fils, pour l'ensemble de la procédure, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; que les dispositions de cet article font obstacle à ce qu'une somme soit mise au même titre à la charge de la société requérante, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante ;

DECIDE :

Article 1<sup>er</sup> : Le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 est annulé en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales). Cette annulation prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Article 2 : Les effets produits antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 par le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 doivent être réputés définitifs, sous réserve des actions contentieuses mettant en cause des actes pris sur son fondement engagées avant le 17 décembre 2015.

Article 3 : L'État versera à la société Beaudout Père et Fils une somme de 6 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Les conclusions de la Confédération nationale de la boulangerie, de la Fédération générale agro-alimentaire CFDT, du syndicat CFE-CGC Agro-alimentaire, du syndicat CFTC commerce, services et force de vente, de la Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT et de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : La présente décision sera notifiée à la société Beaudout père et fils, à la Confédération nationale de la boulangerie, à la Fédération générale agroalimentaire CFDT et à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Les autres défendeurs représentés devant le Conseil d'État par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin, Coudray, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, seront informés de la présente décision par cette SCP.

Copie en sera adressée à la société AG2R.

Mod. par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012

AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale, membre du GIE AG2R - 35 bd 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 réexaminées par la Commission Nationale Paritaire dans les six mois qui précèdent l'expiration d'un délai de cinq années à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux de la branche demandent à AG2R Prévoyance en sa qualité d'organisme assureur désigné, de poursuivre le contrat de réassurance existant avec ISICA Prévoyance et la mutuelle les Risques Civils de la Boulangerie et de la Boulangerie Pâtisserie Française. Cette demande repose sur une volonté des partenaires sociaux de créer une solidarité financière forte dans la gestion du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé

---

## **Article 14**

### **Clause de migration**

NDLR : l'article 14 de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 étendu peut valablement faire obligation aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de souscrire aux garanties dudit avenant auprès de l'organisme de prévoyance désigné à son article 13 au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour le niveau de garantie souscrit antérieurement (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-21.254). Pour un commentaire détaillé de cet arrêt, voir la rubrique «Jurisprudence».

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises artisanales de la Boulangerie et Boulangerie-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 de la date d'effet précisée à l'article 16 du présent avenant.

À cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation. Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant un contrat de complémentaire santé auprès d'un autre organisme assureur avec des garanties identiques ou supérieures à celles définies par le présent avenant.

## **Article 15**

### **Recours contre les tiers responsables**

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

## **Article 16**

### **Date d'effet**

Le présent avenant ne prendra effet que le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## **Article 17**

### **Modalités de dénonciation**

*(Art. supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012 par Avenant n° 100, 27 mai 2011, étendu)*

## **Article 18**

### **Dépôt et extension**

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement l'extension du présent avenant.

## **Annexe**

*Mod. par Avenant n° 4, 3 juin 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2008*

*Mod. par Avenant n° 6, 16 sept. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2009*

*Mod. par Avenant n° 8, 20 juill. 2010, étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2010*

*Mod. par Avenant n° 10, 27 mai 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable au 1<sup>er</sup> sept. 2011.*

*Mod. par Avenant n° 12, 27 juin 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable le 1<sup>er</sup> sept. 2012<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*FNAF CGT.*

*Mod. par Avenant n° 15, 27 sept. 2013, étendu par arr. 2 juin, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBPF.*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 21, 1<sup>er</sup> déc. 2016, étendu par arr. 4 mai. 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 24, 15 mars 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 26, 4 avr. 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 27, 10 oct. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

*Mod. par Avenant n° 30, 2 déc. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :  
CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

(Avenant n° 24, 15 mars 2018, 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 prises en charge minimale prévues à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

Postes	Niveaux de couverture incluant le remboursement SS
Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité	
- Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la Base de Remboursement
- Honoraires : Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires.	300 % de la Base de Remboursement - adhérents DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérents DPTM
- Chambre particulière	90 euros par jour
- Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des Frais réels dans la limite de la législation en vigueur
- Frais d'accompagnement [enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	35 euros par jour
- Transport (accepté SS)	100 % de la Base de Remboursement
- Fécondation in vitro	Crédit de 450 euros par année civile
- Assistance hospitalisation et ambulatoire (extrait) - Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire - Séjour à l'hôtel du proche acheminé au chevet - Télévision à l'hôpital - Garde à domicile des enfants/petits enfants - Aide-ménagère à domicile - Aide pédagogique	- Coût du voyage organisé par l'assistant - 45 € TTC par nuit, maximum 90 € TTC par séjour - 75 € TTC maximum - 24 heures maximum par période d'hospitalisation - 15 heures maximum, réparties sur 3 semaines environ ; 30 heures maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie ambulatoire - 15 heures par semaine tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours minimum dans la journée par matière ou par répar-titeur scolaire.
Maternité et prévention précoce	
- Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) (recommandation de la Haute Autorité de la santé 2009).	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par le décret 2014-1374 du 18 novembre 2014.
- Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un(e) diététicien(ne)	- 50 € - Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
- Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé (L'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	- 27 € par consultation - Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
- Naissance d'un enfant déclaré	Forfait de 500 euros
Actes médicaux	
- Consultation et visite généralistes	250 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
- Consultation et visite spécialistes	250 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
- Actes de chirurgie (ADC) - Actes techniques médicaux (ATM) - Actes d'obstétrique (ACO)	250 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
- Actes d'imagerie médicale (ADI) - Actes d'échographie (ADE)	170 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 150 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
- Auxiliaires médicaux	110 % de la Base de Remboursement
- Analyses	110 % de la Base de Remboursement
Pharmacie (acceptée SS)	
- Pharmacie	100 % de la Base de Remboursement
Dentaire et actions de prévention	

Postes	Niveaux de couverture incluant le remboursement SS
- Soins dentaires (à l'exception des inlay et onlay)	100 % de la Base de Remboursement
- Inlay, Onlay (hors inlay core et inlay à clavettes)	450 % de la Base de Remboursement
- Prothèses dentaires remboursées par la SS	470 % de la Base de Remboursement
- Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la Base de Remboursement
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS (***)	380 % de la Base de Remboursement (**)
- Implants dentaires y compris piliers implantaires (****)	1400 € par implant limité à 3 implants par année civile
- Orthodontie acceptée par la SS	350 % de la Base de Remboursement
- Orthodontie refusée par la SS (*)	350 % de la Base de Remboursement (**)
- Parodontologie (*)	Crédit de 300 € par année civile
- Actions de prévention bucco-dentaire	Voir le programme 2016-2018
Prothèses non dentaires (acceptées SS)	
- Prothèses auditives	100 % de la Base de Remboursement + Crédit de 2800 euros sur deux années consécutives
- Orthopédie & autres prothèses	100 % de la Base de Remboursement + Crédit de 800 euros par année civile
Optique (*****)	
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement couvre les frais engagés par période de prise en charge de 2 ans pour un équipement optique composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs, ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</p> <p>Ces périodes de prise en charge débutent à la date d'acquisition de l'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 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'article R165-1 du Code de la Sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>	
- Monture	RSS + Forfait de 130 euros
- Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 90 euros par verre
- Verres unifocaux complexes	RSS + Forfait de 170 euros par verre
- Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 220 euros par verre
- Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 330 euros par verre (RSS + Forfait de 310 euros par verre pour les moins de 18 ans)
- Lentilles acceptées par la SS	100 % de la Base de remboursement + Crédit de 200 euros par année civile
- Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables) (*)	Crédit de 200 euros par année civile
- Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 900 euros par œil et par année civile
Cure thermique (acceptée SS)	
- Frais de traitement et honoraires	100 % de la Base de Remboursement
- Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 euros limité à une intervention par année civile
Actes hors nomenclature	
Pack Bien être: Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés SS, moyens contraceptifs prescrits, podologue	Crédit de 160 euros par année civile
Garanties solidaires	
- Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation égale à la cotisation des salariés la première année et majorée de 15 % à partir de la deuxième année



Postes	Niveaux de couverture incluant le remboursement SS
- Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat
- Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quel que soit la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
- Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
- Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise
- Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois
- Fil + Boulangerie	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession
Prévention : campagnes nationales définies par la Commission paritaire nationale pour 2017-2018	
- Prévention de l'hypertension artérielle : - Information - Dépistage - Accompagnement	- Outils de sensibilisation à destination de plus de 120 000 salariés - Campagne nationale et professionnelle de détection du risque - Organisation de l'accompagnement par des professionnels de santé des salariés exposés au risque.
- Prévention bucco-dentaire : - Information - Dépistage dans les CFA	- Outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) - Intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2016-2017 et 2017-2018
- Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : - Auto questionnaire - Vidéo de sensibilisation
- Prévention de l'allergie à la farine - Information sur l'hygiène respiratoire - Dépistage dans les CFA	- Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire - Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage l'hygiène respiratoire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2017-2018
- Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires	- Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert
Prévention (conformément à l'arrêté du 8 Juin 2006)	

Postes	Niveaux de couverture incluant le remboursement SS
Prise en charge des actes de prévention suivants : - Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum - Premier bilan du langage oral ou 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 pour les femmes de plus de 50 ans, 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	100 % de la Base de Remboursement
<p align="center">Abréviations :</p> <p align="center">PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale. FR : Frais réels engagés par l'assuré.</p> <p align="center">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.</p> <p align="center">TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS) 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).</p> <p align="center">L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.</p> <p align="center">(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale.            (**) Sur la Base de Remboursement de la Sécurité sociale si l'acte avait été accepté par la Sécurité sociale.            (***) La garantie «Prothèses dentaires non remboursées SS» comprend les actes suivants :</p> <p align="center">- 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, et les piliers de bridge à recouvrement partiel.</p> <p align="center">(****) La garantie «Implants dentaires non remboursés SS» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, couronne).            (*****) Détail poste optique :              — Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 - 22 42457 - 22 00393 - 22 70413 - 22 03240 - 22 87916 - 22 59966 - 22 26412.              — Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 - 22 97441 - 22 43304 - 22 91088 - 22 73854 - 22 48320 - 22 83953 - 22 19381 - 22 38941 - 22 68385 - 22 45036 - 22 06800 - 22 82793 - 22 63459 - 22 80660 - 22 65330 - 22 35776 - 22 95896 - 22 84527 - 22 54868 - 22 12976 - 22 52668 - 22 88519 - 22 99523.</p>	

(Avenant n° 26, 4 avr. 2019, 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 prises en charge minimale prévues à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

Postes	Niveaux de couverture incluant le remboursement SS
Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité	
— Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la Base de Remboursement

Postes	Niveaux de couverture incluant le remboursement SS
— Honoraires : Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires.	300 % de la Base de Remboursement - adhérents DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérents DPTM
— Chambre particulière	90 euros par jour
— Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des Frais réels dans la limite de la législation en vigueur
— Frais d'accompagnement [enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	35 euros par jour
— Transport (accepté SS)	100 % de la Base de Remboursement
— Fécondation in vitro	Crédit de 500 euros par année civile
— Assistance hospitalisation et ambulatoire (extrait) 3 Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire	3 Coût du voyage organisé par l'assistant
3 Séjour à l'hôtel du proche acheminé au chevet	
3 Télévision à l'hôpital	3 45 € par jour, maximum 90 € TTC
3 Garde à domicile des enfants/petits enfants	3 75 € TTC maximum
	3 24 heures maximum par période d'hospitalisation
3 Aide-ménagère à domicile	3 15 heures maximum, réparties sur 3 semaines environ ; 30 heures maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie ambulatoire
3 Aide pédagogique	3 15 heures par semaine tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours minimum dans la journée par matière ou par répartiteur scolaire.
Maternité et prévention précoce	
— Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sagefemme, médecin généraliste) (recommandation de la Haute Autorité de la santé 2009).	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par le décret 2014-1374 du 18 novembre 2014.
— Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un(e) diététicien(ne)	— 50 € — Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
— Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé (L'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	— 27 € par consultation — Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
— Naissance d'un enfant déclaré	Forfait de 530 euros

Actes médicaux	
— Consultation et visite généralistes	300 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
— Consultation et visite spécialistes	300 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
— Actes de chirurgie (ADC) — Actes techniques médicaux (ATM) — Actes d'obstétrique (ACO)	300 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 200 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
— Actes d'imagerie médicale (ADI) — Actes d'échographie (ADE)	170 % de la Base de Remboursement - adhérent DPTM 150 % de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
— Auxiliaires médicaux	110 % de la Base de Remboursement
— Analyses	110 % de la Base de Remboursement
Pharmacie (acceptée SS)	
— Pharmacie	100 % de la Base de Remboursement

Actes médicaux	
Dentaire et actions de prévention	
— Soins dentaires (à l'exception des inlay et onlay)	100 % de la Base de Remboursement
— Inlay, Onlay (hors inlay core et inlay à clavettes)	450 % de la Base de Remboursement
— Prothèses dentaires remboursées par la SS	480 % de la Base de Remboursement
— Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la Base de Remboursement
— Prothèses dentaires non remboursées par la SS (***)	400 % de la Base de Remboursement (**)
Implants dentaires y compris piliers implantaires (****)	1500 € par implant limité à 3 implants par année civile
— Orthodontie acceptée par la SS	350 % de la Base de Remboursement
Orthodontie refusée par la SS (*)	350 % de la Base de Remboursement (**)
— Parodontologie (*)	Crédit de 320 € par année civile
— Actions de prévention bucco-dentaire	Voir le programme 2019
Prothèses non dentaires (acceptées SS)	
— Prothèses auditives	100 % de la Base de Remboursement + Crédit de 2900 euros sur deux années consécutives
— Orthopédie & autres prothèses	100 % de la Base de Remboursement + Crédit de 800 euros par année civile
— Achat véhicule pour personne handicapée physique	RSS + 1400 €
Optique (*****)	
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement couvre les frais engagés par période de prise en charge de 2 ans pour un équipement optique composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs, ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</p> <p>Ces périodes de prise en charge débutent à la date d'acquisition de l'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 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'article R 165-1 du Code de la Sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>	
— Monture	RSS + Forfait de 135 euros
— Monture enfant	RSS + Forfait de 130 euros
— Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 90 euros par verre
— Verres unifocaux complexes	RSS + Forfait de 175 euros par verre
— Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 220 euros par verre
— Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 350 euros par verre (RSS + Forfait de 310 euros par verre pour les moins de 18 ans)
— Lentilles acceptées par la SS	100 % de la Base de remboursement + Crédit de 200 euros par année civile
— Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables) (*)	Crédit de 200 euros par année civile
— Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 1100 € par œil et par année civile
Cure thermique (acceptée SS)	
— Frais de traitement et honoraires	100 % de la Base de Remboursement
— Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 euros limité à une intervention par année civile
Actes hors nomenclature	
Pack Bien être : Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés SS, moyens contraceptifs prescrits, podologue	Crédit de 180 euros par année civile

Actes médicaux	
Garanties solidaires	
— Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation égale à la cotisation des salariés la première année et majorée de 15 % à partir de la deuxième année
— Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat
— Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quel que soit la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
— Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
— Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise
— Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois
— Fil + Boulangerie	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession
Prévention : campagnes nationales définies par la Commission paritaire nationale pour 2018-2019	
— Campagne nationale de prévention bucco-dentaire auprès de tous les salariés en 2019	— Prise en charge d'examen de prévention bucco-dentaire : 30 € — Prise en charge de radios si nécessaire (8 €/radio dans la limite de 4).
— Prévention bucco-dentaire : m Information m Dépistage dans les CFA	— Outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) — Intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour l'année scolaire 2018-2019
— Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : — Auto questionnaire — Vidéo de sensibilisation
— Prévention de l'allergie à la farine m Information sur l'hygiène respiratoire m Dépistage dans les CFA	— Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire — Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage l'hygiène respiratoire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour l'année scolaire 2018-2019
— Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires	— Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert
Prévention (conformément à l'arrêté du 8 Juin 2006)	

Actes médicaux	
<p>Prise en charge des actes de prévention suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans</li> <li>- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum</li> <li>- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dépistage de l'hépatite B</li> </ul> </li> <li>- 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Audiométrie tonale ou vocale</li> <li>b) Audiométrie tonale avec tympanométrie</li> <li>c) Audiométrie vocale dans le bruit</li> <li>d) Audiométrie tonale et vocale</li> <li>e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie</li> </ul> </li> <li>- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges</li> <li>b) Coqueluche : avant 14 ans</li> <li>c) Hépatite B : avant 14 ans</li> <li>d) BCG : avant 6 ans</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant</li> <li>f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant</li> <li>g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois</li> </ul>	100 % de la Base de Remboursement
<p>Abréviations :</p> <p>PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale. FR : Frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>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.</p> <p>TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS) 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).</p> <p>L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.</p> <p>(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale. (**) Sur la Base de Remboursement de la Sécurité sociale si l'acte avait été accepté par la Sécurité sociale. (***) La garantie «Prothèses dentaires non remboursées SS» comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</li> <li>- Prothèses, supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</li> <li>- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, et les piliers de bridge à recouvrement partiel.</li> </ul> <p>(****) La garantie «Implants dentaires non remboursés SS» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, couronne). (*****)</p> <p>Détail poste optique :</p> <p>— Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 - 22 42457 - 22 00393 - 22 70413 - 22 03240 - 22 87916 - 22 59966 - 22 26412. — Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 - 22 97441 - 22 43304 - 22 91088 - 22 73854 - 22 48320 - 22 83953 - 22 19381 - 22 38941 - 22 68385 - 22 45036 - 22 06800 - 22 82793 - 22 63459 - 22 80660 - 22 65330 - 22 35776 - 22 95896 - 22 84527 - 22 54868 - 22 12976 - 22 52668 - 22 88519 - 22 99523.</p>	

(Avenant n° 27, 10 oct. 2019, étendu) 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 :

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

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) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	300 % BR	
	Non adhérents DPTM :	200 % BR	
Chambre particulière		90 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 € 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 vi- sites)	Adhérents DPTM :	300 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Spécialistes (Consultations et vi- sites)	Adhérents DPTM :	300 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	300 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	170 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
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 :		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
- remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) :		
- remboursée SS	100 % BR	
Pack Bien être (actes non remboursés SS)		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Podologie [si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS], Sevrage tabagique prescrit, Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, Contraception prescrite	Crédit de 180 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + Crédit de 800 € par année civile	
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 % BR + Crédit de 1400 € par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	

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 2900 € sur deux années consécutives	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Équipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	100 % BR + 1300 € (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	100 % BR + 300 € (***)	
Piles 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 <sup>er</sup> 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	450 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	450 % BR	
Inlay core	450 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	350 % 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	400 % BR	
Parodontologie	Crédit de 320 € par année civile	
Implants dentaires y compris piliers implantaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, couronne)	Forfait de 1500 € par implant, limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	350 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maitrisé, 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 + (**)	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 (**)		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
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-près, 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 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 1100 € par œil et 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 optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.
- Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

~~• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.~~

(\*\*\*) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(\*\*\*\*) Grille optique des «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 < – 6 ou > + 6	175 €	175 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	175 €	175 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	175 €	175 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	175 €	175 €
Multifocaux hors progressifs	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < – 4 ou > + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €
Progressifs	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < – 4 ou > + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €

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

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 350 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (*) (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 530 €
Maternité et prévention précoce	

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) - recommandation de la Haute Autorité de la santé 2009	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable»
Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un(e) diététicien(ne)	50 € Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé. (L'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	27 € par consultation Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Fécondation in vitro	
Fécondation in vitro	Crédit de 500 € par année civile
Assistance «Frais de santé» hospitalisation et ambulatoire	
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application du protocole existant entre l'organisme assureur et l'assisteuse.	
<p>(*) Il est versé, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.</p> <p>Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.</p> <p>Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.</p> <p>Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.</p>	

Garanties solidaires	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
— Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation définie dans le respect de la réglementation en vigueur. (Voir article 16)
— Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat (voir article 15.2)
— Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité (Voir article 15.4)
— Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
— Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise (voir article 15.5)
— Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois (voir article 15.1)
— Accès à une plateforme téléphonique dédiée à la profession	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession

Prévention	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Campagnes nationales de prévention définies par la Commission paritaire nationale pour 2020-2021	
— Campagne nationale de prévention bucco-dentaire auprès de tous les salariés en 2020-2021	— Prise en charge de l'examen de prévention bucco-dentaire : 30 € — Prise en charge de radios si nécessaire (8 € / radio dans la limite de 4 par année civile)
— Prévention bucco-dentaire : - Information - Dépistage dans les CFA	— Outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) — Intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021.
— Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés (1)	— Nature de l'action : Sensibilisation à un parcours de santé bucco-dentaire avec examen de prévention à 35 ans et à 55 ans — Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire de votre tableau de garanties frais de santé
— Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : — l'Auto questionnaire — la Vidéo de sensibilisation
— Prévention de l'allergie à la farine : - Information sur l'hygiène respiratoire - Dépistage dans les CFA	— Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire — Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage sur l'hygiène respiratoire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021
— Accès à un comité d'experts hospitalo-universitaires	— Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récides	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).	Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures 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 : À hauteur de 450 € HT/acte.
Prévention des récides de cancers	Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme. Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.
Bilans de prévention	
Bilan de prévention personnel	Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention. Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.
(1) En complément des examens bucco-dentaires de prévention dans le cadre du programme MT dents (à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes)	

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° 30, 2 déc. 2021, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov.) 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 :

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

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM 1 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)	Adhérents DPTM :	300 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Chambre particulière	90 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € 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		



Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Généralistes (Consultation et visites)	Adhérents DPTM :	300 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Spécialistes (Consultation et visites)	Adhérents DPTM :	300 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	300 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	170 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
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 :		
- remboursée SS		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
- remboursée SS		100 % BR
Pack Bien être (actes non remboursés SS)		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Podologie [si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS], Sevrage tabagique prescrit, Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, Contraception prescrite		Crédit de 180 € par année civile
Médicaments :		
- remboursée SS		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
- remboursée SS		100 % BR
Pack Bien être (actes non remboursés SS)		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Podologie [si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS], Sevrage tabagique prescrit, Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, Contraception prescrite		Crédit de 180 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR + Crédit de 800 € par année civile
Achat véhicule pour personne handicapée physique		100 % BR + Crédit de 800 € par année civile

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Équipements libres (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	100 % BR + 1300 € (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	100 % BR + 300 € (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)	100 % BR	
<p>(*) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(***) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au “contrat responsable”. La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1<sup>er</sup> janvier 2021).</p> <p>(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p>		

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	450 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Inlay, onlay	450 % BR	
Inlay core	450 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	350 % 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	400 % BR	
Parodontologie	Crédit de 320 € par année civile	
Implants dentaires y compris piliers implantaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, couronne)	Forfait de 1500 € par implant, limité à 3 implants année civile	
Orthodontie	350 % 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 + (**)	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 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 €	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique (****) ci-près, 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 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 1100 € par œil et 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 optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loi
- 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 appelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.
- Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

~~• une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.~~

(\*\*\*) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(\*\*\*\*) Grille optique des «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montent 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	175 €	175 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	175 €	175 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	175 €	175 €
		SPH – 6 à 0 et CYL > + 4	175 €	175 €
Multifocaux hors Progressifs	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €
Progressifs	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.  
 (\*) Il est versé, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.  
 Le forfait maternité du salarié est également versé, on cas d'adoption d'un enfant mineur.  
 Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.  
 Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Garanties solidaires	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
— Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation définie dans le respect de la réglementation en vigueur. (Voir article 16)
— Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat (voir article 15.2)
— Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité (Voir article 15.4)

Garanties solidaires	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
— Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
— Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise (voir article 15.5)
— Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois (voir article 15.1)
— Accès à une plateforme téléphonique dédiée à la profession	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession

Prévention	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Campagnes nationales de prévention définies par la Commission paritaire nationale pour 2021-2022	
Accompagnement dans la gestion des allergies respiratoires	Programme d'accompagnement pour améliorer la santé et la qualité de vie et participer au maintien dans l'emploi des boulangers touchés par les allergies respiratoires à la farine (asthme, rhinites). Accompagnement d'une durée de 5 séances : - 1 séance d'information - 4 séances de coaching Prise en charge des 5 séances à hauteur de 150 €/HT.
— Prévention des maladies cardio-vasculaires et du diabète	— Évaluation des facteurs de risques par un questionnaire — Parcours de suivi adapté en fonction du risque artériel et/ou diabétique
— Prévention bucco-dentaire : m Information m Dépistage dans les CFA	— Outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) — Intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022
— Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés (1)	— Nature de l'action : Sensibilisation à un parcours de santé bucco-dentaire avec examen de prévention à 35 ans et à 55 ans — Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire de votre tableau de garanties frais de santé
— Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : — L'Auto questionnaire — la Vidéo de sensibilisation
— Prévention de l'allergie à la farine m Information sur l'hygiène respiratoire m Dépistage dans les CFA	— Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire — Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage sur l'hygiène respiratoire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022
— Accès à un comité d'experts hospitalo-universitaires	— Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).	Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures 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 : À hauteur de 450 € HT/acte.



Prévention	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Prévention des récidives de cancers	<p>Nature de l'action :</p> <p>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.</p> <p>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>
Bilan 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>
(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)	

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 1 de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

## Avenant n° 99 du 27 mai 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011]

### Article 1er

Les Partenaires Sociaux ont décidé de renouveler pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011 la désignation d'ISICA Prévoyance et de l'OCIRP pour gérer les garanties conventionnelles de prévoyance instituées par les articles 37, 37 ter et 37 quater de la Convention Collective Nationale.

### Article 2

Les Partenaires Sociaux ont décidé de confier à ISICA prévoyance la gestion du fonds de péréquation et du FAPS pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011.

### Article 3

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### Article 4

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail l'extension du présent accord.

## Avenant n° 14 du 4 janvier 2013

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2013]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

## Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche réunis en Commission Paritaire et, à l'unanimité ont décidé de placer la gestion du risque santé au cœur de leur priorité en accentuant, notamment, les actions et démarches liées à la prévention initiées à la création du régime.

En effet, les expériences menées ont démontré l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé, ainsi que, la nécessité d'une approche multidisciplinaire pour une correcte gestion du risque santé pour la Branche.

L'approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

### Article 1 Création d'un Fonds de prévention santé

Il est créé un fond de prévention santé destiné au financement des actions de la Branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

### Article 2 Fonctionnement du Fonds de prévention santé

Le Comité Experts 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 3 Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### Article 4 Dépôt et extension

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 remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, l'extension du présent avenant.

## *Avenant n° 114 du 1<sup>er</sup> juin 2016*

*[Non étendu]*

*NDLR : selon un arrêt du Conseil d'État du 12 juillet 2018 (CE, 12 juill. 2018, n° 409068), l'avenant n° 114 du 1<sup>er</sup> juin 2016 a fait l'objet d'une décision implicite de refus d'extension par le ministre du travail.*

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

*Il est convenu ce qui suit :*

*Vu la Convention Collective Nationale conclue à durée indéterminée et plus particulièrement ses articles 34, 37, 37 ter, 37 quater, 37 quinquies, de l'avenant n° 83 modifié et de l'avenant 97 modifié, relatifs aux régimes de prévoyance et de frais de santé des personnels cadres et non cadres ayant fait l'objet d'arrêtés d'extension du Ministère du travail et après examen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts pour la période quin-*

---

quennale en cours, examen ayant fait l'objet d'un constat partagé par les parties à la Convention Collective Nationale en date du 1<sup>er</sup> juin 2016, en application des dispositions des articles 34 point 6, 37 quinquies, 13 de l'avenant n° 83 et 4 de l'avenant n° 97, il a été convenu :

#### **Article 1**

*Le degré élevé de solidarité et la politique de prévention caractérisant ces régimes de protection sociale ont conduit à l'instauration dans le corps de la Convention Collective Nationale de clauses de désignation qui en sont, de ce fait, un élément substantiel.*

*Au vu de l'examen, dans les conditions légales en vigueur et conventionnelles, des modalités d'organisation de la mutualisation, les organismes choisis pour mettre en œuvre ces clauses sont maintenus pour la nouvelle période quinquennale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.*

#### **Article 2**

*Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent avenant après notification et dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail.*

### **Indemnité de départ en retraite**

### **Avenant n° 12 du 28 octobre 1980**

[Étendu par arrêté du 29 juillet 1983, JO 17 août 1983]

#### **Titre Ier**

Le présent titre a pour objet de définir les modalités d'application de l'article 6 de l'avenant n° 11 qui précisait qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1981, l'indemnité de départ en retraite sera accordée en tenant compte de l'ancienneté dans la profession et non plus dans l'entreprise.

#### **Article 1** **Principes de base**

##### **a**

Pour bénéficier des dispositions de l'article 6 de l'avenant n° 11 (voir l'article 34 de la convention collective), le salarié devra avoir été salarié pendant une durée de deux années dans la période de cinq ans précédant le départ en retraite.

##### **b**

L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, l'I.S.I.C.A. n'intervient qu'en qualité de gestionnaire.

##### **c**

L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite est établie et appréciée à partir de la reconstitution de carrière effectuée par le service retraite de l'I.S.I.C.A., et compte tenu des périodes validées.

#### **Article 2**

#### **Périodes validées pour la retraite, donc prises en compte pour le calcul de l'ancienneté**

Services cotisés à l'I.S.I.C.A. et dans la profession.

Services effectués dans des entreprises de la profession, disparues avant adhésion à l'I.S.I.C.A.

Périodes de guerre, mobilisation, résistance, S.T.O.

Périodes de chômages indemnisées par les A.S.S.E.D.I.C. :

— périodes postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1974 : entièrement prises en compte ;

— du 1<sup>er</sup> octobre 1967 au 31 décembre 1973 : prises en compte si supérieures à trente jours ;

— avant le 1<sup>er</sup> octobre 1967 : le chômage n'est pas validé.

Pour les deux derniers points ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente soit travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie.

Périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail intervenant pour des salariés en cours d'activité dans la profession :

— à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1977 : périodes prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté ;

— avant le 1<sup>er</sup> janvier 1977 : périodes inférieures à trois mois non validées, donc non comptabilisées.

---

### **Article 3** **Cas particuliers**

#### **1**

#### **Maladie ou chômage en fin de carrière**

Si en fin de carrière le salarié ne fait plus partie de l'entreprise pour cause de maladie avec rupture de contrat de travail, ou de chômage, il ne bénéficie pas de l'indemnité de départ en retraite au moment où il prend celle-ci, puisqu'il n'a plus d'employeur pour la lui verser.

#### **2**

Retraite à soixante ans pour inaptitude et salariés bénéficiaires des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité de départ en retraite est versée au moment de la prise de la retraite, mais l'ancienneté est, bien entendu, limitée à la date de départ en retraite.

#### **3**

#### **Salarié partant en garantie de ressources**

L'indemnité de départ en retraite peut lui être versée au moment de sa démission, sous réserve qu'il apporte la preuve de l'inscription aux A.S.S.E.D.I.C.

L'ancienneté prise en compte est limitée à la durée de début de la garantie de ressources.

### **Article 4**

#### **Processus administratif**

#### **a**

#### **Information du retraitsable**

Lors de la pré-instruction (étude du dossier avant l'âge de la retraite, au plus tôt cinquante-huit ans), le service Retraite envoie une note d'information au retraitsable afin de lui rappeler :

- qu'il est susceptible de bénéficier d'une indemnité de départ en retraite ;
- qu'il devra faire sa demande de liquidation de retraite, six mois avant la prise effective de celle-ci, afin que le service Retraite puisse déterminer l'ancienneté dans la profession ;
- que s'il a l'intention de bénéficier de la garantie de ressources, il veuille bien le préciser au service Retraite en rappelant le numéro de son dossier de pré-instruction.

#### **b**

#### **Versement de l'indemnité de départ en retraite**

Le salarié, six mois avant son départ en retraite, demande sa liquidation de retraite à l'I.S.I.C.A.

L'I.S.I.C.A., « service Retraite », étudie le dossier, demande des pièces complémentaires si besoin est.

Si le dossier est complet, le service Retraite détermine alors l'ancienneté dans la profession et envoie une attestation au salarié comportant :

- l'ancienneté retenue au titre de la profession ;
- les nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale du salarié ;
- les raison sociale, adresse, numéro de contrat de l'entreprise.

Dès réception de l'attestation, le salarié la transmet à son employeur.

L'employeur détermine le montant de l'indemnité en fonction du salaire et de l'ancienneté, et adresse l'attestation et l'imprimé « Demande de versement de l'indemnité de départ en retraite » au « Groupe prévoyance » de l'I.S.I.C.A.

L'I.S.I.C.A., « Groupe prévoyance », vérifie le montant de l'indemnité, paie l'employeur et avertit le salarié du montant de l'indemnité.

L'employeur doit impérativement verser l'indemnité de départ en retraite ainsi avancée par l'I.S.I.C.A. dans le mois qui suit la remise de l'attestation par son salarié.

#### **c**

#### **Cas particulier : salarié partant en garantie de ressources**

Le processus est différent, trois cas peuvent se présenter :

**1.** Le dossier est déjà pré-instruit ou en cours de pré-instruction : le salarié doit écrire au service Retraite de l'I.S.I.C.A. afin de demander le calcul de son ancienneté dans la profession en précisant obligatoirement le numéro

---

de dossier de pré-instruction.

Le service Retraite envoie alors l'attestation relative à l'ancienneté.

2. Le dossier n'est pas encore pré-instruit pour la tranche d'âge suivante :

— 1922 (58 ans) : au plus tard fin 1980.

A la fin de pré-instruction, le service Retraite envoie l'attestation relative à l'ancienneté.

3. Le salarié des promotions 1919, 1920, 1921 et 1922 n'a pas été contacté avant les dates précisées ci-dessus, mais il veut bénéficier de la garantie de ressources.

Il écrit à l'I.S.I.C.A., « service Retraite », pour demander la pré-instruction de son dossier et l'obtention de l'attestation.

Le service Retraite effectue alors la pré-instruction et adresse l'attestation.

Ensuite, même principe que dans le cas normal mais il doit fournir à son employeur une attestation de prise en charge par les Assedic au titre de la garantie de ressources, attestation que l'employeur devra adresser à l'I.S.I.C.A. avec le dossier.

## **Titre II**

*(Modifie l'article de la convention collective nationale)*

## **Titre III**

Le présent avenant n° 12 est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1981.

### **Comité paritaire professionnel départemental**

#### **Avenant n° 21 du 6 mars 1984**

[Étendu par arrêté du 26 octobre 1984, JO 8 novembre 1984]

#### **Article 1**

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés sont désignés nommément par les organisations syndicales départementales représentant les salariés, adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective nationale du 19 mars 1976.

#### **Article 2**

Le nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés au sein du comité paritaire professionnel départemental doit être tel que chaque organisation syndicale départementale représentant les salariés soit représentée à raison :

- de trois titulaires si une seule organisation syndicale représentant les salariés existe dans le département ;
- de deux titulaires si deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département ;
- d'un titulaire si plus de deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

#### **Article 3**

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les employeurs sont désignés nommément par le syndicat départemental patronal adhérent à la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française, signataire de la convention collective nationale du 19 mars 1976. Le nombre des membres représentant l'organisation syndicale départementale des employeurs est égal au nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés.

#### **Article 4**

Les organisations syndicales départementales représentant les salariés et l'organisation syndicale départementale représentant les employeurs, s'informent mutuellement, par écrit, du nom de leurs représentants titulaires. Le secrétariat du comité paritaire professionnel départemental dresse la liste des membres du comité paritaire professionnel départemental et assure la mise à jour de cette liste.

#### **Article 5**

Les membres du comité professionnel départemental sont des salariés et des employeurs d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 19 mars 1976. Les membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent être soit en activité, soit en retraite.

---

#### Article 6

Pour permettre une régularité du travail, tout membre titulaire du comité paritaire professionnel départemental peut se faire remplacer par un suppléant.

#### Article 7

Les signataires du présent avenant sont unanimes pour souligner que la souplesse et la bonne volonté doivent orienter la mise en place et le fonctionnement du comité paritaire professionnel départemental.

#### Article 8

Les difficultés éventuelles qui apparaîtront seront mentionnées dans le rapport annuel qui au terme d'une année d'expérience sera étudié par la commission paritaire nationale, qui pourra alors décider des modifications.

#### Article 9

Les salariés membres du comité paritaire professionnel départemental peuvent s'absenter de leur entreprise dans la limite de deux demi-journées par an pour participer aux réunions du comité paritaire professionnel départemental, et prétendre, par réunion du comité paritaire professionnel départemental, au remboursement par l'organisation syndicale patronale départementale de leurs frais de déplacements sur les bases suivantes :

- billet S.N.C.F. : aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- utilisation d'une voiture : indemnité kilométrique fixée par le comité paritaire professionnel départemental qui ne peut être inférieure à celle retenue par l'administration.

#### Article 10

Pour compenser la perte de salaire subie par le salarié participant aux réunions du comité paritaire professionnel départemental, il est versé à celui-ci, par l'organisation syndicale patronale départementale, une indemnité forfaitaire, par réunion et dans la limite de deux réunions par an, dont le montant correspond au plafond de la sécurité sociale pour une demi-journée.

#### Article 11

Les membres du comité paritaire professionnel départemental représentant les salariés bénéficient des dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale du 19 mars 1976, relatif au libre exercice du droit syndical.

#### Article 12

Si un comité paritaire professionnel interdépartemental ou régional est institué, sa création s'effectue dans le cadre des principes retenus par le présent avenant pour définir les modalités d'installation et de fonctionnement du comité paritaire professionnel départemental.

### **Création d'une association paritaire**

#### **Accord du 13 juillet 2000**

[Étendu par arr. 12 oct. 2000, JO 18 oct., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension soit à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2000]

*Avenant n° 1 du 28 janvier 2004, non étendu*

##### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF - CGT ;*

*FGA - CFDT ;*

*FGTA - FO ;*

*CFE-CGC.*

*Avenant n° 2, 4 mars 2009, non étendu*

##### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

---

*FGA CFDT ;*  
*FNAF CGT.*  
*Avenant n° 3, 26 sept. 2022, non étendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*CNBPF ;*  
*FEB.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FGTA FO ;*  
*UNSA FCS ;*  
*FGA CFDT ;*  
*FNAF CGT ;*  
*CFE CGC Agro.*

## **Préambule**

Les Organisations Professionnelles et les Fédérations Syndicales signataires souhaitent développer la négociation collective au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie.

Elles ont d'ailleurs été amenées à négocier, au cours de cette année, un accord sur la réduction du temps de travail générateur d'emploi, ainsi qu'un accord relatif à la prévoyance.

Afin de permettre un tel développement et pour tenir compte des différentes structures de négociations en place au sein de la branche professionnelle, il est paru indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales de boulangerie-pâtisserie et de leurs salariés.

**Il est convenu ce qui suit :**

### **Article 1** **Création d'une association paritaire**

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une Association Paritaire, qui élira parmi ses membres, un Président et un Secrétaire, issus l'un du collège employeur, l'autre du collège salariés, pour une durée de deux années.

Cette association a vocation à participer à l'information des négociateurs paritaires et, à leur formation. Il est en effet indispensable de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution dynamique de la profession, notamment en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales, des garanties sociales adaptées et attractives. Dans ce but, l'Association Paritaire recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

### **Article 2** **Cotisations**

Tous les employeurs de salariés d'entreprises artisanales de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie versent à l'Association Paritaire, une cotisation égale à 0,15% des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est recouvrée par l'ISICA, sis 26 rue de Montholon, 75009 Paris, en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire, qui la reverse à l'Association Paritaire visée à l'article 1.

### **Article 3** **Affectation du montant des cotisations recueillies**

*Avenant n° 1 du 28 janvier 2004, non étendu*

**Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*CNBF.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FNAF - CGT ;*  
*FGA - CFDT ;*  
*FGTA - FO ;*  
*CFE-CGC.*

Avenant n° 2, 4 mars 2009, non étendu

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Avenant n° 3, 26 sept. 2022, non étendu<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF ;

FEB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE CGC Agro.

Le montant total et global des cotisations recueillies par l'Association Paritaire sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

— Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des voies obtenues par chaque organisation lors des élections prud'homales du 10 décembre 1997 (*Avenant n° 2, 4 mars 2009, non étendu : les termes « du 10 décembre 1997 » sont remplacés par les termes « du 3 décembre 2008 »*), section industrie :

Cette moitié sera donc répartie ainsi qu'il suit :

- 27,71% - Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (CGT)
- 21,27% - Fédération Générale Agroalimentaire (CFDT)
- 15,55% - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- 20,86% - Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes, des Services Annexes (FO)
- 14,61% - Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 3, 26 sept. 2022, non étendu) Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022, relatifs à la répartition faisant suite à la mesure de représentativité des organisations syndicales de salariés issue de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), paru au Journal officiel.

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :

- 24,80 % : Fédération Nationale agro-alimentaire et Forestière (FNAF-CGT) ;
- 22,63 % : Fédération Générale agro-alimentaire (FGA-CFDT) ;
- 21,15 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA-FO) ;
- 17,96 % : Fédération Commerces et Services (UNSA FCS) ;
- 13,46 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC AGRO).

Une moitié affectée au financement du paritarisme des employeurs, est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour l'année 2022 comme suit :

- 96,17 % : Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française (CNBPF) ;
- 3,83 % : Fédération des Entreprises de Boulangerie (FEB).

À compter de 2023, et sauf volonté contraire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, cette répartition se réalisera, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), comme suit :

- 88,52 % : Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française (CNBPF) ;



---

- 11,48 % : Fédération des Entreprises de Boulangerie (FEB).

- Une moitié affectée au financement du paritarisme des employeurs, représentés par la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française

L'Association Paritaire rendra compte, annuellement, à la Commission Paritaire Nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

#### **Article 4** **Entrée en vigueur**

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à demander l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

### **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)

#### **Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

#### **Accord du 28 octobre 2021**

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

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

CNBPF.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### **Préambule**

Au regard des enjeux économiques et sociaux constatés dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale : concurrence de la vente en ligne, des GMS, évolution des habitudes des consommateurs, etc., la branche connaît de fortes mutations nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences ou la mise à niveau des connaissances pour éviter leur obsolescence.

Les compétences principales à acquérir ou à mettre à jour se trouvent, dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dans le domaine du fait maison, dans la relation aux clients via les réseaux sociaux, dans la gestion financière optimale d'une boulangerie-pâtisserie artisanale, dans la transmission d'une entreprise etc.

Les mutations du secteur ont aussi des conséquences sur l'économie de certaines boulangeries-pâtisseries artisanales qui peuvent nécessiter la reconversion d'un certain nombre de salariés.

Ainsi, le développement des compétences de la branche est un enjeu essentiel. Les salariés doivent être en mesure d'accroître leur compétence afin d'accompagner l'évolution et les mutations du secteur. L'ensemble des solutions formatives ont donc un fort intérêt pour les salariés et les employeurs.

Le secteur disposant de diverses qualifications adaptées à ces enjeux et mutations, qui peuvent être suivies en alternance, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a un fort intérêt, en permettant notamment aux salariés d'acquérir des compétences dans l'objectif de changer de métier ou de profession. Qu'il s'agisse de changement de poste, de métier, en interne ou dans une autre entreprise, élargir ses compétences, en acquérir de nouvelles, grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue, permettra aux salariés qui le souhaitent d'évoluer dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale, ou des secteurs connexes.

---

## Article 1er

### Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre et les conditions de mise en place du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale. (IDCC : 843).

Le dispositif Pro-A vise à faciliter, par l'obtention d'une qualification reconnue, un changement de métier ou de profession, une promotion sociale ou professionnelle, *ou encore le maintien dans l'emploi* (Termes exclus de l'extension par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr.).

## Article 2

### Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la fabrication et de la vente de pains, viennoiseries, de restauration boulangère et de pâtisserie dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

## Article 3

### Salariés concernés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Pro-A est accessible aux salariés titulaires d'un contrat de travail. La Pro-A peut être réalisée par des salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A est également accessible aux salariés qui seraient placés en activité partielle, anciennement appelé chômage partiel.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Les salariés, pour accéder au dispositif, ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP et correspondant au grade de la licence.

## Article 4

### Objet de la Pro-A

La Pro-A a pour objet d'acquérir une qualification dans le cadre d'une formation en alternance ou de la VAE (validation des acquis de l'expérience), afin de permettre au salarié remplissant les conditions citées à l'article 3 du présent accord, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

L'évolution ou la reconversion peut se faire tant en interne de l'entreprise, que dans une autre entreprise.

À l'issue de la Pro-A, et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, les employeurs seront incités à prendre en compte, les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation dans la mesure du possible.

La formation en alternance dans le cadre de la Pro-A, associe des enseignements, généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les enseignements généraux peuvent être dispensés par des organismes de formation public ou privés, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne.

## Article 5

### Qualifications accessibles par la Pro-A et organismes de formations éligibles

Compte tenu des dispositions du préambule du présent accord, la CNBPF et les organisations syndicales de salariés représentatives de la boulangerie-pâtisserie artisanale confirment que le dispositif de la Pro-A cible les certifications professionnelles répondant aux enjeux d'évolution et reconversion de salariés vers des activités en mutation.

Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour les salariés de la boulangerie-pâtisserie artisanale, sont définies en annexe du présent accord, lesquelles permettent aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires afin de faire face aux évolutions des métiers.

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que la Pro-A peut être mobilisée pour financer l'obtention d'une certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences (CiéA ou CléA numérique) qui couvrent les domaines suivants : communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, capacité à apprendre tout au long de sa vie, maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

---

Quant aux organismes de formation, l'employeur pourra évidemment choisir un organisme de formation délivrant les certifications de la branche de manière présente à 100 %.

Pour ce qui est des autres organismes de formation, il ne faudra pas que ces derniers délivrent plus de 25 % de la formation en distanciel, les 75 % restant devront être effectués en présentiel hors période exceptionnelle (exemple : crise sanitaire).

## **Article 6**

### **Prise en charge des coûts de la Pro-A**

La prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes (frais de transport et d'hébergement) est assurée par l'OPCO-EP. Elle est conditionnée à l'extension du présent accord.

Ainsi, le coût pédagogique sera remboursé sur le minima du contrat de professionnalisation à savoir 9,15 euros de l'heure dans la limite de 3 000 euros.

Les frais annexes seront remboursés selon les barèmes en vigueur de l'OPCO-EP.

## **Article 7**

### **Mise en œuvre du dispositif**

#### **Article 7.1**

##### **La demande de Pro-A**

L'initiative de mobiliser la Pro-A appartient tant au salarié qu'à l'employeur.

La demande de prise en charge doit être envoyée à l'OPCO-EP. Les modalités de la demande sont déterminées par l'employeur.

La décision de prise en charge appartient à l'OPCO-EP.

#### **Article 7.2**

##### **Avenant au contrat de travail**

La réalisation d'une Pro-A nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'employeur doit adresser l'avenant au contrat de travail EP au plus tard dans les 5 jours qui suivent le dépôt de la Pro-A.

L'avenant au contrat de travail doit être déposé auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance : [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/).

## **Article 8**

### **Modalités de réalisation de la formation**

#### **Article 8.1**

##### **Durée de la formation**

La durée de la formation est comprise entre 6 et 12 mois.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr.) Toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord.*

La durée de la formation peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- chômeurs d'au moins 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces durées ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de VAE.

#### **Article 8.2**

##### **Formation pendant le temps de travail**

Les parties conviennent que la formation ne peut se dérouler hors temps de travail.

Ainsi, elle a lieu exclusivement sur le temps de travail et la rémunération du salarié est maintenue.

---

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article 8.3** **Désignation du tuteur**

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Ce tuteur est choisi, comme dans le cadre du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. S'il remplit ces conditions, et à défaut de salarié disponible, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

Le tuteur doit notamment guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation.

Il ne peut les exercer auprès de plus de deux salariés.

L'employeur laisse au tuteur le temps pour exercer ses fonctions et se former.

### **Article 9** **Entreprises de moins de 50 salariés**

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui met en place le dispositif de la Pro-A au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 10** **Durée de l'accord et suivi de son application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au bout de 5 ans.

### **Article 11** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 12** **Notification, dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## **Annexe : Liste des qualifications éligibles au dispositif**

Socle de compétences et de connaissances (certificat CléA)

CAP Boulanger

MC Boulangerie spécialisée

MC Pâtisserie boulangère

BP Boulanger

---

BM Boulanger  
CQP tourier  
CAP ECMS (Employé de commerce multi-spécialités)  
MC Vendeur (e) spécialisé en alimentation  
CTM (Certificat Technique des Métiers) Vendeur-Vendeuse en boulangerie-pâtisserie (septembre 2012)  
CQP Vendeur-Vendeuse Conseil en Boulangerie Pâtisserie

## **Développement des compétences et de l'emploi**

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

### **Désignation de l'OPCO Accord du 6 mars 2019**

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 8 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

#### **Préambule**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

#### **Article 1er Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

#### **Article 2 Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

#### **Article 3 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4 Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 5 Date d'application**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> avril 2019.

---

## **Article 6** **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

## **Objectifs et moyens de formation** **Accord national du 29 octobre 1986**

[Étendu par arrêté du 8 janvier 1987, JO 20 janvier 1987]

### **Préambule**

Les organisations syndicales signataires ont conclu le présent accord en application de la loi du 24 février 1984 relative à la formation professionnelle continue, en considérant que les connaissances professionnelles et l'enrichissement technique constituaient le moyen le plus efficace pour assurer la progression des salariés de la profession, favoriser leur perfectionnement et leur évolution et permettre, le cas échéant, leur réinsertion et leur réadaptation en fonction de l'évolution des techniques.

Le présent accord porte sur les actions de formation suivantes :

- actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- actions d'adaptation ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions de conversion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### **Article 1** **Actions de formation — Nature et ordre de priorité**

La nature des formations à mettre en oeuvre est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des technologies de l'entreprise dans la profession.

Ces formations comportent l'enseignement des connaissances, complétées par l'expérience et la pratique professionnelle en fonction des solutions nécessaires adoptées dans les entreprises.

Les parties signataires considèrent qu'il y a le plus grand intérêt à promouvoir la formation, par priorité, dans les domaines suivants :

- actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle :
  - C.A.P. ;
  - contrats « jeunes » dont le déroulement doit être organisé de façon à acquérir un niveau permettant au jeune d'obtenir un diplôme.
- actions d'adaptation, de promotion, de prévention et de conversion :
  - B.P. ;
  - B.M. ;
  - évolution des techniques professionnelles (travail du froid, nouvelles fabrications, etc.).
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances :
  - formation professionnelle continue, notamment en élargissant la gamme de productions (viennoiserie, pains spéciaux, pains décorés, etc.) et en portant les efforts vers un maintien de la qualité ;
  - développement de la commercialisation, technique de vente et approche de la clientèle, connaissance des produits (diététique) ;
  - gestion, comptabilité, initiation à la micro-informatique ;
  - connaissance du matériel, hygiène alimentaire et sécurité.

### **Article 2** **Reconnaissance des qualifications acquises par la formation**

#### **2.1**

Les parties signataires rappellent que s'il ne peut y avoir de classement automatique à un échelon à la suite d'une formation suivie par un salarié, il est cependant souhaitable de tenir compte des connaissances acquises et des tâches nouvelles effectuées par le salarié.

---

## 2.2

Si le salarié est maintenu à son poste de travail, l'entreprise favorisera, dans la mesure du possible, l'utilisation des acquis de la formation du salarié par l'exécution de nouvelles tâches, à condition de prévoir une période probatoire. Si un emploi correspondant à une formation effectuée par un salarié se trouve disponible, l'entreprise le proposera à l'intéressé à condition de prévoir une période probatoire au nouveau poste ou, s'il est maintenu à son poste, pour l'exécution de nouvelles tâches.

## 2.3

Lorsqu'un salarié veut vivre, à son initiative, un stage de formation professionnelle, il peut demander à l'entreprise les possibilités qu'il aurait, dans l'entreprise, d'avoir un poste exigeant ou pouvant employer les qualifications qu'il compte acquérir à son stage.

## 2.4

Les salariés qui auront suivi un stage de façon assidue recevront une attestation de stage décrivant le contenu, l'objet, la durée et la finalité du stage.

## Article 3

### Moyens reconnus aux représentants du personnel

Il est souhaitable que toutes les possibilités de formation du F.A.F. de la boulangerie soient communiquées, dans les entreprises, aux représentants du personnel ainsi qu'aux comités paritaires professionnels départementaux dont l'une des missions est de définir un programme de formation professionnelle par période de six mois en retenant les stages appropriés aux besoins des salariés et en intervenant auprès du fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie-pâtisserie pour obtenir la prise en charge financière de ces stages de formation.

## Article 4

### Formation en alternance

*(Modifié par avenant n° 1 du 25 juin 1987, étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987)*

## 4.1

Des plans types de formation sont annexés au présent accord. Ils sont destinés à aider les artisans boulangers souhaitant conclure un contrat d'adaptation ou un contrat de qualification.

Ces plans reprennent l'ensemble des postes en boulangerie et en pâtisserie. Ils doivent bien entendu être adaptés par l'artisan boulanger en fonction des spécificités propres au poste de travail, des fabrications de l'entreprise et des connaissances personnelles du jeune.

Ainsi, la numérotation des postes n'est donnée qu'à titre indicatif, sans référence chronologique au déroulement de la formation proposée.

Les partenaires sociaux sont d'accord pour privilégier le contrat de qualification sans que ceci obère la possibilité de mettre en oeuvre, dans les entreprises, les contrats d'adaptation et de S.I.V.P.

Ce contrat pourra être utilisé pour la préparation du C.A.P. lorsque le jeune n'aura réussi que la partie pratique ou théorique de l'examen.

## 4.2

Le financement des formations en alternance est assuré par :

- le versement complémentaire à la taxe d'apprentissage égale à 0,10 p. 100 des salaires versés par les entreprises ;
- le versement de 0,2 p. 100 des salaires prélevé sur la participation des employeurs à la formation professionnelle continue.

Le F.A.F. des salariés de la boulangerie est agréé à mutualiser ces versements pour financer les formations des jeunes.

Les entreprises de la profession verseront la totalité des cotisations ci-dessus au F.A.F. des salariés de la boulangerie afin que celui-ci utilise le plus efficacement possible ces fonds mutualisés.

La rémunération des heures de formation pourra être prise en charge par le F.A.F. des salariés de la boulangerie suivant les forfaits fixés par la réglementation en vigueur.

## Article 5

### Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes

Un bilan de toute formation d'un jeune entrant dans l'entreprise devra être fait, au terme d'une année, par le chef d'entreprise et communiqué au comité paritaire professionnel départemental.

---

**Article 6**  
**Rôle des instances paritaires en matière de formation**

Ces nouvelles mesures accordent un rôle important aux comités régionaux de la formation professionnelle et de l'emploi.

Il est important de sensibiliser les comités paritaires professionnels départementaux à ces mesures. Ils doivent être informés et suivre le déroulement des stages « jeunes ».

Les comités paritaires professionnels départementaux peuvent proposer des actions de formation en faveur des jeunes aux comités régionaux de formation.

**Article 7**  
**Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est subordonnée au maintien des modalités législatives et réglementaires qui l'ont causé.

**Article 8**  
**Dépôt**

Il sera déposé conformément à la réglementation en vigueur.



---

## Annexe à l'accord du 29 octobre 1986

### Avenant n° 1 du 25 juin 1987

[Étendu par arrêté du 20 octobre 1987, JO 30 octobre 1987]

#### Plans types de formation des contrats d'adaptation et de qualification

Ces plans types de formation sont destinés à aider les artisans boulangers voulant conclure un contrat d'adaptation ou un contrat de qualification.

Ces plans reprennent l'ensemble des postes en boulangerie et en pâtisserie. Ils doivent, bien entendu, être adaptés par l'artisan boulanger en fonction des spécificités propres au poste de travail, des fabrications de l'entreprise et des connaissances personnelles du jeune.

Ainsi, la numérotation des postes n'est donnée qu'à titre indicatif, sans référence chronologique au déroulement de la formation proposée.

#### Contrat d'adaptation en boulangerie

*(Durée : 200 heures)*

##### Progression du travail pratique

Tous les postes devront être occupés, les temps de rotation se feront par rapport :

- à l'importance du poste ;
- à l'adaptation du salarié au travail demandé ;
- aux résultats obtenus (en raison des exigences de l'entreprise, quantité et qualité des produits).

##### **1<sup>er</sup> poste**

Pesage et façonnage du pain français :

- manuel ;
- mécanique.

Pesage et façonnage des pains spéciaux réalisés dans l'entreprise.

Les points forts seront :

- apprécier l'aspect, la consistance, les qualités physiques de chaque pâte afin d'adopter la meilleure technique de boulange et de façonnage ;
- réaliser correctement les différents façonnages.

##### **2<sup>e</sup> poste**

Cuisson du pain français.

Cuisson des pains spéciaux.

Les points forts seront :

- apprécier l'état des pâtes en cours de fermentation ;
- apporter des modifications dans le diagramme de panification : température, hygrométrie ;
- juger le degré de fermentation idéal pour la mise au four ;
- connaître la technique d'enfournement ;
- apprécier le degré de cuisson des pains.

##### **3<sup>e</sup> poste**

Pétrissage du pain français.

Les points forts seront :

- établir des fiches de commande ;
- établir des fiches de fabrication ;
- maîtriser la mise en condition des matières premières (température, dosages) ;
- adapter la consistance des pâtes ainsi que les temps de pétrissage par rapport à :
  - la qualité de la farine ;
  - la qualité du produit désiré ;

---

— apprécier la qualité du pâton en fin de pétrissage afin d'apporter les corrections nécessaires au diagramme de fabrication.

Le travail de boulangerie commence évidemment par le pétrissage.

Toutefois, les postes ont été volontairement inversés. Il n'est pas possible, en effet, de confier le pétrissage à un jeune dès le début de sa formation en raison de l'importance de cette étape par rapport au produit fini.

#### **4<sup>e</sup> poste**

Fabrication des pains spéciaux.

Les points forts seront :

— connaître les différentes recettes des pains les plus couramment fabriqués :

- pain de seigle ;
- pain complet ;
- pain de son ;
- pain brioché ;
- pain de mie ;
- pain viennois ;
- pain campagne ;
- pain régional ;

— maîtriser le pétrissage de chaque pâte ;

— suivre l'évolution des pâtes lors de la fermentation ;

— travail pâte morte ou pains décorés.

#### **5<sup>e</sup> poste**

Fabrication de la viennoiserie.

Les points forts seront :

— connaître les différentes recettes de :

- la pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, pains aux raisins) ;
- la pâte levée (brioche, pain au lait) ;
- produits régionaux ;

— effectuer les différents pétrissages, les différents façonnages ;

— suivre l'évolution des pâtes lors de la fermentation ;

— maîtriser la cuisson des différents produits.

#### **6<sup>e</sup> poste**

Travail des pâtes en fermentation contrôlée.

Connaître le fonctionnement et les réglages de l'appareil utilisé dans l'entreprise.

### **Progression en technologie**

**1<sup>o</sup>** Approfondir les bases de l'hygiène et la sécurité :

- hygiène individuelle ;
- hygiène des locaux et du matériel ;
- hygiène des produits ;
- prévention des accidents.

**2<sup>o</sup>** Approfondir la connaissance des matières premières :

Principalement sur la farine :

- les propriétés physiques ;
- les qualités fermentatives ;
- les critères de qualité ;
- la levure ;
- les additifs ;
- les corps gras pour la viennoiserie.

---

**3°** Observer et analyser les problèmes et défauts des pâtes et des produits cuits ; à l'aide des connaissances technologiques, remédier soit en corrigeant les matières premières, soit en modifiant le diagramme de panification.

**4°** Connaissance de la vente :

- les méthodes ;
- les réglementations (hygiène) ;
- la présentation des produits.

## **Contrat d'adaptation en pâtisserie**

*(Durée : 200 heures)*

### Progression du travail pratique

Tous les postes devront être occupés, les temps de rotation se feront par rapport :

- à l'importance du poste ;
- à l'adaptation du salarié au travail demandé ;
- aux résultats obtenus (en raison des exigences de l'entreprise, quantité et qualité des produits).

#### **1<sup>er</sup> poste : le tour**

Confection des pâtes suivantes :

- brisée, à foncer, sablée, sucrée ;
- feuilletées ;
- levées (croissants, brioches, savarins, etc.).

#### **2<sup>e</sup> poste : le four**

Maîtrise de la fermentation des pâtes levées.

Cuisson de toute la pâtisserie.

Connaissance des températures de cuisson de chaque produit.

#### **3<sup>e</sup> poste : les crèmes**

Confectionner les crèmes suivantes :

- crème pâtissière ;
- crème d'amandes ;
- crème au beurre ;
- crème Chantilly ;
- crème anglaise ;

#### **4<sup>e</sup> poste : au marbre ou aux petits gâteaux**

Fabrication de :

- pâte à choux ;
- pâte à biscuits ;
- génoise ;
- pâte à cake ;
- les meringues ;
- pâte à succès ;
- pâte à progrès.

Montage et finition des petits gâteaux.

Fabrication des petits fours secs, glacés, salés.

#### **5<sup>e</sup> poste : entremets**

Fabrication des entremets.

Travail des décors.

#### **6<sup>e</sup> poste : glacerie et chocolaterie**

Préparation des crèmes, turbinage.

Moulage des glaces.

---

Démoulage et finition.

Mise au point des couvertures et connaissances des intérieurs.

### Progression en technologie

1<sup>o</sup> Approfondir les connaissances des matières premières :

- la farine ;
- le sucre ;
- les oeufs ;
- le lait, la crème ;
- les matières grasses ;
- les fruits ;
- le chocolat.

2<sup>o</sup> Le matériel :

- le petit matériel ;
- le gros matériel.

3<sup>o</sup> Les réglementations (hygiène).

Connaissance de la vente.

## **Contrat de qualification en boulangerie**

*(Durée : 507 heures)*

### Progression des travaux pratiques

#### **Les trois étapes**

1<sup>o</sup> Les pains de consommation courante.

2<sup>o</sup> Les pains spéciaux.

3<sup>o</sup> Les produits de viennoiserie.

#### **1<sup>er</sup> étape : les pains de consommation courante**

Afin d'obtenir une approche rapide du métier, il est important d'être en contact avec la pâte et cela se fera par :

- le pesage manuel ;
- le pesage mécanique ;
- le façonnage manuel ;
- le façonnage mécanique.

Découverte du matériel utilisé en boulangerie.

Cuisson. — Les étapes de la mise au four :

- technique de la coupe des pâtons ;
- les différentes coupes ;
- l'enfournement proprement dit ;
- les temps de cuisson ;
- le défournement.

Le pétrissage :

- mise en condition des matières premières ;
- le principe du pétrissage ;
- les temps de pétrissage ;
- la consistance des pâtes ;
- réalisation d'une fiche de fabrication.

La fermentation :

- le principe ;
- les différentes étapes (le pointage, l'apprêt) ;
- le contrôle de l'évolution de la pâte au cours de la fermentation ;

---

— les facteurs influençant la fermentation.

## **2<sup>e</sup> étape : les pains spéciaux**

Connaissance des recettes des :

- pains de campagne ;
- pains de seigle ;
- pains complets ;
- pains viennois ;
- pains gruau ;
- pains de mie ;
- pains régionaux.

Réalisation d'une fiche de fabrication :

- pétrissage ;
- pesage et façonnage manuel ;
- maîtrise de la fermentation ;
- cuisson ;
- pâte morte et pièces de décoration.

## **3<sup>e</sup> étape : les produits de viennoiserie**

Connaissance des recettes de :

- la pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, pains aux raisins) ;
- la pâte levée (brioche, pain au lait).

Spécialité régionale.

Réalisation d'une fiche de fabrication :

- pétrissage ;
- pesage et façonnage ;
- maîtrise de la fermentation ;
- cuisson.

## **Progression en technologie**

### **1<sup>o</sup> Hygiène et sécurité.**

- hygiène individuelle ;
- hygiène des produits ;
- hygiène des locaux et du matériel ;
- sécurité ;
- précautions concernant le matériel.

### **2<sup>o</sup> Connaissance des matières premières.**

Le blé :

- culture ;
- variétés ;
- les critères de qualité ;
- la transformation du blé en farine.

La farine :

- les types ;
- la composition ;
- détail de chaque composant ;
- les propriétés physiques ;
- les différentes qualités de farine.

Utilisation de l'eau en boulangerie.

Utilisation de la levure biologique.

---

Utilisation du sel.

Utilisation des additifs.

Utilisation du sucre, du lait, des oeufs, des corps gras.

**3°** Les étapes de la panification.

Mise en condition des matières premières.

La fermentation :

- principe ;
- évolution de la fermentation ;
- les étapes de la fermentation.

Le pétrissage :

- principe ;
- les différentes sortes de pâtes ;
- les buts de pétrissage.

La cuisson :

- technique de la coupe ;
- les temps de cuisson.

**4°** Les différentes méthodes de fabrication du pain français.

La méthode directe :

- pétrissage lent ;
- pétrissage amélioré ;
- pétrissage intensifié ;

La méthode indirecte :

- sur poolish ;
- sur levain ;
- sur levain levure.

**5°** Évolution du pain après cuisson.

**6°** Les défauts des pâtes ; les altérations des pains.

**7°** La fermentation contrôlée ; la congélation.

**8°** Les matériels.

**9°** Organisation interne de l'entreprise.

## **Contrat de qualification en pâtisserie**

*(Durée : 507 heures)*

### Progression du travail pratique

**1° a)** Notions élémentaires d'hygiène :

- hygiène corporelle et vestimentaire ;
- hygiène des locaux ;
- hygiène du matériel ;
- hygiène des matières premières.

**b)** Découverte du petit matériel employé en pâtisserie.

Découverte du gros matériel employé en pâtisserie.

**2°** La confection des différents produits de pâtisserie.

Le diagramme de fabrication est composé pour l'ensemble de :

- l'étude de la recette ;
- la préparation de la recette ;
- la cuisson de la recette ;
- la finition de la recette.

---

Les pâtes :

- pâte brisée, pâte sucrée, pâte sablée ;
- pâte feuilletée ;
- pâte levée ;
- pâte à choux ;
- pâte à biscuit ;
- pâte à pain de Gènes ;
- pâte à cake.

Les crèmes :

- crème pâtissière ;
- crème au beurre ;
- crème Chantilly ;
- crème d'amandes ;
- crème anglaise.

Les meringues :

- meringue ordinaire ;
- meringue italienne ;
- meringue suisse ;
- progrès, succès, etc.

Les entremets.

Les petits gâteaux.

Les petits fours.

La nougatine.

Les glaces.

Le chocolat.

**3° La décoration :**

- le décor au cornet ;
- le sucre coulé ;
- le sucre soufflé ;
- le sucre filé ;
- le sucre tiré.

**Progression en technologie**

**1°** Hygiène et prévention des accidents dans la profession.

**2°** Vocabulaire professionnel.

**3°** Étude des matières premières.

Produits de base :

- la farine ;
- le sucre ;
- le sel ;
- les levures ;
- la crème ;
- le lait ;
- le beurre ;
- les oeufs ;
- la margarine.

**4°** Autres matières premières :

- la fécule ;

- 
- fruits frais ;
  - fruits séchés ;
  - fruits confits ;
  - fruits secs ;
  - les confitures ;
  - les arômes ;
  - les gélifiants ;
  - le chocolat ;
  - les pâtes d'amandes.

## **Organisme collecteur**

### **Désignation d'OPCALIM**

### **Accord du 5 juillet 2011**

[Étendu par arr. 2 févr. 2012, JO 9 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012, sous réserve de l'agrément d'OPCALIM]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

#### **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 signature.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

#### **Article 1**

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et la boulangerie 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 signature).

#### **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 l'accord de branche du 1<sup>er</sup> juillet 1995 relatif aux statuts de l'Association «Fonds d'Assistance Formation en Boulangerie Pâtisserie» et par l'avenant n° 76 du 14 février 2005 et plus particulièrement les dispositions financières visées au point n° 11 de l'article 39 de la Convention Collective Nationale.

### **3.2**

#### **Date d'effet**

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> 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**

### ***Accord paritaire du 9 octobre 1996 relatif à l'affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995***

#### **Signataires :**

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

*Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération nationale agroalimentaire et forestière (CGT) ;*

*Fédération générale agroalimentaire (CFDT) ;*

*Centrale syndicale chrétienne de l'alimentation (CFTC) ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FO).*

#### **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, le montant des fonds devant être versés à l'AGEFAL, au titre de l'article 3 de la loi du 4 août 1995 est affecté au CFA désigné ci-après à hauteur du montant versé à l'AGEFAL, soit 1 018.711,04 francs.*

#### **Article 2**

##### ***Désignation du CFA destinataire des fonds visés à l'article 1***

*Est désigné comme destinataire des fonds versés à l'AGEFAL en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1995 :*

*le CFA de la boulangerie dénommé Centre de Formation d'Apprentis de la Boulangerie Pâtisserie Française (CFABPF) dont le siège est : 150 Boulevard de l'Europe à Rouen,*

*à hauteur de 1 018.711,04 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 seront destinés au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus par la convention collective nationale de la boulangerie.*

#### **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.*

#### **Article 5**

##### ***Représentation paritaire***

*Afin de permettre à la représentation paritaire professionnelle d'exercer sa responsabilité, les partenaires sociaux signataires seront attentifs à l'application de l'article R. 116-6 du Code du Travail relatif à la composition du Conseil de Perfectionnement.*

---

**Certificat de qualification professionnelle**  
**CQP «Vendeur/Vendeuse - Conseil en boulangerie pâtisserie»**  
**Avenant n° 77 du 31 mai 2005**

[Étendu par arr. 7 oct. 2005, JO 19 oct.]

**Article 1**

**Création du certificat de qualification professionnelle «Vendeur/vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie»**

Les parties signataires décident de créer un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) intitulé «Vendeur/vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie» qui est défini par :

- un référentiel métier (annexé au présent accord)
- un référentiel de certification (annexé au présent accord)
- des conditions de mise en œuvre de la formation (annexé au présent accord).

**Article 2**

**Valorisation des titulaires du CQP «Vendeur/vendeuse - Conseil en boulangerie pâtisserie»**

*(Voir l'article 9 des dispositions générales de convention collective)*

**Article 3**

**Dispositions diverses**

Un suivi de cette formation est soumis chaque année à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

**Article 4**

**Dépôt et Extension**

Conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

**Annexes**

**Annexe n° 1 - Référentiel Métier**

**1 - Le poste**

Emploi : Vendeur(euse) Conseil en Boulangerie Pâtisserie

Lieu : la boutique

Position dans la hiérarchie : responsable adjoint

**2 - La mission**

Assurer la commercialisation des produits et un réassort régulier, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité, conseiller au mieux la clientèle en fonction de ses goûts, lui fournir toutes les informations nécessaires sur les produits et l'inciter à acheter.

Être capable de prendre la responsabilité d'un point de vente.

**3 - Les activités permanentes**

**a. Connaissance des produits**

- Connaître les produits fabriqués par le boulanger et le pâtissier
- Avoir assisté à la fabrication des principaux produits
- Connaître les ingrédients entrant dans la composition des produits
- Connaître les apports nutritionnels
- Connaître la façon de conserver ces produits (lieu de stockage, température...)
- Connaître le temps de conservation de ces mêmes produits
- Connaître les risques liés à l'alimentation (obésité, cholestérol...)
- Connaître les risques liés à la mauvaise conservation des produits

- 
- Savoir lire une étiquette sur un produit emballé (composition, DLC, DLUO ...)
  - Connaître les principaux produits allergisants pouvant entrer dans la composition des fabrications
  - Connaître les défauts éventuels d'un produit frais et l'origine de ces défauts
  - Savoir rédiger une étiquette pour un produit donné

#### **b. Mise en place des produits**

Prendre les consignes auprès de son supérieur hiérarchique

Produits frais

- Mise en rayon des produits selon le plan défini par le supérieur hiérarchique (viennoiserie, pain, pâtisserie)
- Respecter les règles d'hygiène lors de la mise en vente
- Veiller à l'étiquetage correct de tous les produits
- Réassortir les différents rayons en fonction des besoins
- Veiller à la rotation correcte des produits frais dans les rayons
- Gérer les produits proches de la limite de vente selon les consignes
- Signaler à la fabrication la diminution ou la rupture de stock en produits frais
- Veiller à retirer de la vente les produits frais dont la limite de vente est dépassée

Autres produits

- Mise en rayon et réassort des rayons
- Veiller à l'étiquetage correct
- Veiller à la bonne présentation des produits (facing, harmonie ...)
- Veiller au non-dépassement des dates limites de vente

#### **c. La vente**

- Prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique
- Être au courant des actions publicitaires ou promotionnelles
- Connaître l'environnement commercial
- Accueillir le client
- Rechercher les besoins du client
- Proposer le ou les produits correspondant aux attentes du client
- Proposer des produits de substitution en cas de nécessité
- Proposer des produits complémentaires
- Proposer des produits supplémentaires
- Peser (si besoin est) et servir le client
- S'assurer du respect des règles de sécurité (tranchage, cuisson ...)
- Conclure la vente
- Faire un emballage «cadeau» si besoin est
- Proposer des services (livraison ...)
- Prendre des commandes précises (détail, coordonnées du client)
- Gérer les commandes spécifiques (produits non disponibles)
- Établir un devis

#### **d. L'encaissement et la tenue de la caisse**

- Prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique
- Récapituler les différents montants de la vente
- Encaisser le paiement (espèces, chèque, carte bancaire, monéo ...)
- Encaisser un acompte
- Suivre la procédure définie pour les montants importants (identité pour chèque, grosses coupures ...)
- Prendre congé du client
- Faire le total d'encaisses selon les consignes (mi-journée, fin de journée)
- Tenir une comptabilité du nombre de clients servis
- Remplir un bordereau de versement en banque

- 
- Rechercher les erreurs de caisse éventuelles
  - Gérer les réclamations des clients sur le rendu de monnaie

#### **e. Rangement et nettoyage**

- Prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique
- Ranger les produits frais dans les lieux de conservation idoines
- Éviter les risques de contamination
- Ranger les réserves et en faciliter l'accès
- Veiller à ce que la circulation (personnel, clientèle) ne soit pas entravée par des objets de quelque nature
- Ranger de façon pratique, dans la boutique, les emballages et le matériel y afférant
- Nettoyer et désinfecter le matériel de service
- Nettoyer et désinfecter les vitrines et les éléments de présentation des produits
- Nettoyer et désinfecter les équipements spécifiques (congélateur, réfrigérateur)
- Nettoyer le sol en toute sécurité
- Nettoyer les espaces privées (toilettes, vestiaires, réserves ...)
- Veiller à avoir une parfaite hygiène personnelle
- Nettoyer les caisses enregistreuses, les balances, les trancheuses, le matériel de cuisson ou de réchauffage
- Nettoyer les grilles à pain
- Nettoyer les vitres si besoin est
- Ranger les produits de nettoyage
- Sortir les poubelles

#### **f. Gestion des livraisons**

- Prendre les consignes auprès du supérieur hiérarchique
- S'assurer du destinataire de livraison
- Contrôler la correspondance bon de commande et marchandise livrée
- Contrôler le bon état des marchandises livrées
- Signer le bon de livraison si autorisation du supérieur hiérarchique
- Entreposer les marchandises dans les locaux ad hoc
- Ranger les marchandises en fonction de leur date limite de vente
- Ranger les marchandises de façon sécurisée
- Noter les entrées de marchandises pour inventaire permanent

#### **g. Gestion des dysfonctionnements**

Connaître ou avoir facilement accès aux numéros de téléphone de services d'urgence et des services de dépannage.  
Panne électrique

- Alerter le supérieur hiérarchique en cas de dysfonctionnement ou panne d'un matériel
- Mettre hors d'usage un matériel défectueux en attendant la réparation
- Vérifier les températures des réfrigérateurs et congélateurs
- Alerter le service de dépannage concerné en cas d'absence du supérieur hiérarchique, selon les consignes.

Risque alimentaire

- Procéder à l'inventaire des produits dont la date de péremption est atteinte
- Enlever ces produits de la vente
- Se conformer aux consignes de la direction quant à leur destination
- Procéder à l'inventaire des produits détériorés ou dangereux pour la consommation (panne électrique prolongée, contamination...)
- Procéder à l'élimination des produits détériorés
- Nettoyer et désinfecter les matériels concernés

Non-conformité des températures

- Alerter le supérieur hiérarchique de la non-conformité des températures de stockage (armoires frigorifiques, congélateurs, vitrines)

- 
- Avertir le supérieur hiérarchique de la non-conformité des températures des produits entrants (livraison de glaces...)

#### Non-conformité des livraisons

- Alerter le supérieur hiérarchique
- Refuser de signer un bon en cas de non-conformité

#### Incendie

- Alerter les pompiers
- Avertir le responsable
- Utiliser l'extincteur
- Faire évacuer les clients et le personnel dans le respect des consignes

#### Blessure ou chute

- Alerter le supérieur hiérarchique
- Procurer les soins nécessaires en cas de blessure superficielle
- Avertir le service spécialisé (SAMU) en cas d'urgence

#### Vol à l'étalage

- Alerter le supérieur hiérarchique
- Appeler la police

#### Braquage du magasin

- Alerter le supérieur hiérarchique
- Avertir la police

### **h. Gestion des relations humaines**

- Recevoir les consignes du supérieur hiérarchique
- Savoir répondre au téléphone
- Adapter son discours à la clientèle servie
- Transmettre les demandes et suggestions de la clientèle au supérieur hiérarchique
- Faire appliquer les consignes par l'équipe de vente
- Faire respecter les règles de sécurité et d'hygiène par l'équipe de vente
- Transmettre correctement et dans les délais les commandes des clients à la fabrication
- S'assurer que le produit fabriqué correspond à ce qui a été demandé
- Faire procéder aux rectifications éventuelles par les responsables de la fabrication (fournil, laboratoire)
- Informer l'équipe de vente (nouveau, promotion...)
- Savoir motiver son équipe de vente
- Savoir désamorcer une situation de conflit au sein de l'équipe
- Savoir gérer une situation de conflit avec un client (agressivité, réclamation...)

### **4 - Les activités occasionnelles**

- Être tuteur d'un personnel en apprentissage
- Faire l'inventaire des produits
- Vérifier les stocks de produits
- Vérifier le stock d'emballages et autres fournitures
- Vérifier l'état du petit matériel (pinces, pelles, plateaux...)
- Vérifier le stock des produits de nettoyage
- Remplacer le supérieur hiérarchique
- Faire un dépôt d'espèces et de chèques en banque
- Participer au nettoyage complet du magasin une fois par an
- Faire une vitrine ou une présentation harmonieuse
- Présenter des bonbons ou chocolats (boîte, ballotin...)
- Installer le matériel promotionnel
- Présenter les produits en promotion

---

## **5 - Les moyens utilisés**

### **A - Les moyens techniques**

- Vitrines
- Vitrines réfrigérées
- Réfrigérateurs
- Congélateurs
- Balance
- Matériel de cuisson
- Étagères
- Échelles (pâtisserie)
- Paniers à pain
- Thermomètres
- Étiquettes, porte-étiquettes
- Petit matériel de service
- Couteau à pain
- Trancheuse à pain
- Caisse enregistreuse
- Terminal carte bancaire
- Terminal monéo
- Emballages, cartonnages
- Matériel de décoration
- Informatique (éventuellement)

### **B - Les moyens réglementaires**

- Description du poste
- Convention collective
- Numéros de téléphone des services d'urgence
- Numéro de téléphone de l'Inspection du Travail
- Numéro de téléphone de la Médecine du Travail
- Règlement intérieur (selon le nombre de salariés)

### **C - Les consignes**

- Consignes en cas d'absence du supérieur hiérarchique
- Consignes de présentation des produits
- Consignes de nettoyage
- Consignes concernant les températures de conservation des produits
- Seuils minimaux des stocks de produits frais/stocks maximaux
- Seuils minimaux des stocks des autres produits/stocks maximaux
- Procédure d'inventaire (permanent ou ponctuel)
- Composition des produits fabriqués
- Notices d'utilisation du matériel
- Prospectus des fournisseurs
- Revues professionnelles

## **6 - Les capacités requises**

- Sens des responsabilités
- Sens de l'organisation
- Amabilité et sens du service
- Souci du respect des règles d'hygiène et de sécurité
- Capacité à assimiler les informations et les connaissances nécessaires
- Capacité à s'exprimer clairement et correctement

- Savoir diriger une ou plusieurs personnes
- Savoir transmettre les consignes et les informations à une équipe
- Défendre les intérêts et la politique de la direction

## 7 - Les contraintes

Physiques : Travail debout

Port de charges

Organisationnelles : Travail le week-end

Travail en journée continue ou discontinue

Polyvalence des fonctions

### Annexe n° 2 - Référentiel de certification

Connaissances	Limites des connaissances
<b>1 - Les produits panifiés</b>  1-1 - Les constituants alimentaires impliqués dans la production des produits de panification :  1-1-1 La farine - la provenance de la farine - les qualités de farine - la culture biologique, la culture raisonnée	- citer les différentes parties d'un grain de blé  - citer les différents éléments composant la farine (amidon, gluten, matières minérales, vitamines)  - citer 3 plantes autres que le blé, à partir desquelles on fabrique de la farine - indiquer comment se définit un type de farine de blé - expliquer la différence entre farine blanche et farine complète
1-1-2 Le sel - l'origine du sel - les qualités de sel - l'utilité du sel en panification	- expliquer d'où vient le sel - expliquer ce qu'on appelle la fleur de sel - expliquer le rôle du sel dans l'alimentation
1-1-3 La levure - origine de la levure	- expliquer l'origine de la levure et son rôle dans la panification
1-1-4 L'eau - l'eau potable - l'eau de source, l'eau minérale	- justifier l'importance de la qualité de l'eau utilisée dans la fabrication du pain
1-2 La fabrication :  1-2-1 Les étapes du processus de fabrication du pain courant - les différentes étapes de la fabrication (du pétrin au four)	- nommer les étapes successives de la fabrication du pain et les principaux matériels et équipements employés - indiquer le temps moyen de fabrication d'une baguette de la pâte au produit fini - expliquer les différentes techniques de fermentation
1-2-2 Les caractéristiques physiques et organoleptiques du pain - qualités et défauts du pain	- décrire un pain «idéal» (aspect, scarification, alvéolage de la mie, odeur, couleur) - citer 2 défauts physiques du pain et en donner les causes possibles
1-2-3 Les différents pains - les pains courants, les pains divers et leurs caractéristiques - les dénominations (pain de 2 livres, parisien, flûte...) - les appellations	- citer les noms des différents pains et indiquer leurs poids - expliquer ce qu'est un «pain maison», un «pain de tradition française», «pain au levain»

Connaissances	Limites des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- la composition des pains divers</li> <li>- le pain et la gastronomie</li> <li>- les pains régionaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer au moins 5 pains divers, en donner la composition et des exemples de mets qu'ils peuvent accompagner</li> </ul>
<p>1-2-4 Le pain fabriqué à partir de produits issus de l'agriculture biologique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- caractéristiques de la culture biologique, de la culture raisonnée.</li> <li>- contraintes de fabrication et utilisation du terme «bio»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier et justifier les contraintes de fabrication d'un pain fabriqué à partir de «produits issus de la culture biologique»</li> <li>- expliquer et justifier la culture raisonnée</li> </ul>
<p><b>2 - La viennoiserie</b></p> <p>2-1 Les constituants alimentaires des produits de viennoiserie :</p> <p>2-1-1 Le lait</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- origine et composition</li> <li>- les traitements en laiterie</li> </ul> <p>- le différentes qualités de lait (traitement en laiterie, teneur en matière grasse)</p> <p>- les différentes présentations du lait (poudre, concentré)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les principaux éléments composant le lait de vache</li> <li>- citer 3 qualificatifs s'appliquant au lait en fonction du traitement subi par celui-ci</li> <li>- justifier le chauffage du lait</li> <li>- citer 2 autres formes sous lesquelles peut se présenter le lait</li> </ul>
<p>2-1-2 Le beurre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le procédé de fabrication et la composition du beurre</li> <li>- les différentes qualités de beurre</li> <li>- les beurres AOC</li> </ul> <p>- la réglementation concernant les produits contenant du beurre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner l'origine et expliquer succinctement la fabrication du beurre</li> <li>- citer les principales composantes du beurre</li> <li>- citer différentes qualités de beurre</li> <li>- expliquer ce qu'est un beurre tracé</li> <li>- citer différentes origines de beurre</li> <li>- expliquer la différence entre un produit «au beurre» et un produit «pur beurre»</li> </ul>
<p>2-1-3 La crème</p> <p>- origine et différentes dénominations de la crème, les provenances</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- expliquer ce qui différencie une «crème» d'une «crème fraîche»</li> <li>- citer 2 noms et origines de crèmes</li> </ul>
<p>2-1-4 La margarine</p> <p>- origine, composition et utilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner l'origine de la margarine et ses qualités</li> <li>- expliquer ce qui différencie la margarine du beurre</li> </ul>
<p>2-1-5 Les éléments sucrants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- origines du sucre</li> </ul> <p>- les formes de présentation (morceaux, candi, grains, semoule, poudre)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le miel</li> <li>- les édulcorants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer 3 éléments sucrants et donner leur origine</li> <li>- indiquer 3 formes sous lesquelles le sucre peut se présenter</li> </ul>
<p>2-1-6 L'œuf</p> <p>- les différents éléments constitutifs et la valeur énergétique de l'œuf</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les composants de l'œuf</li> <li>- indiquer sa valeur énergétique</li> </ul>



Connaissances	Limites des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- les différents critères déterminant les qualités de l'œuf</li> <li>- les ovoproduits (présentations, utilisation, conservation, avantages)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les différentes qualités d'œufs</li> <li>- citer 2 ovoproduits et exposer les avantages de leur utilisation</li> </ul>
<p>2-2 Les fabrications :</p> <p>2-2-1 Les pâtes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la composition des pâtes du pain viennois et de la baguette du gruau</li> <li>- ingrédients et fabrication de la pâte levée, la pâte feuilletée, la pâte levée feuilletée</li> <li>- le tourage du feuilletage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les ingrédients entrant dans la composition de la baguette de gruau et dans celle de la baguette viennoise</li> <li>- citer les principales pâtes employées en viennoiserie et leurs utilisations respectives.</li> <li>- expliquer le processus de fabrication du feuilletage.</li> </ul>
<p>2-2-2 Les produits de viennoiserie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'origine historique de la viennoiserie</li> <li>- les principales étapes de la fabrication du croissant, du chausson aux pommes, du palmier, de la brioche, du pain au lait, du croissant aux amandes</li> <li>- les spécialités régionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner l'origine historique du croissant</li> <li>- citer les différents noms des principales viennoiseries</li> <li>- citer 3 spécialités régionales de viennoiserie</li> </ul>
<p><b>3 - La pâtisserie</b></p> <p>3-1 Les ingrédients entrant dans la fabrication des pâtisseries</p> <p>3-1-1 Le chocolat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- origine du cacao</li> <li>- la fabrication du chocolat et les différentes qualités de chocolat</li> <li>- les conditions idéales de conservation du chocolat, les altérations du produit</li> <li>- la réglementation en matière de chocolat (emploi de matières grasses autres que le beurre de cacao, pourcentage autorisé)</li> <li>- la valeur énergétique du chocolat noir</li> <li>- le cacao et la santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- expliquer l'origine du cacao</li> <li>- indiquer et justifier les conditions de conservation chocolat</li> <li>- citer et expliciter les différentes appellations en matière de chocolat</li> <li>- indiquer la date de mise en application de la réglementation européenne et son contenu</li> <li>- expliquer la qualité «pur cacao»</li> <li>- connaître la valeur énergétique du cacao</li> <li>- citer les effets positifs du cacao sur l'organisme</li> </ul>
<p>3-1-2 Les fruits</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les variétés des principaux fruits utilisés (abricot, amande, cerise, fraise, framboise, poire, pomme, raisin sec)</li> <li>- les présentations (frais, congelé, sec, conserve, compote, purée, coulis, en poudre) et les différentes utilisations des fruits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les principaux fruits, leur conservation et les formes sous lesquelles ils peuvent être utilisés</li> <li>- justifier l'utilisation d'un fruit en conserve, d'un fruit congelé</li> <li>- nommer 3 variétés d'un fruit au choix</li> <li>- citer les deux principales régions d'origine des raisins secs</li> </ul>
<p>3-1-3 Les alcools</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'origine et l'utilisation des alcools en pâtisserie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les principaux alcools utilisés et les plantes ou fruits ayant servi à leur fabrication</li> </ul>
<p>3-1-4 Les additifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les arômes naturels et de synthèse</li> <li>- les colorants naturels et de synthèse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer 2 arômes naturels et leur origine</li> <li>- citer 1 arôme artificiel</li> <li>- citer 2 colorants et leur origine</li> <li>- expliquer l'origine de la gélatine et son utilisation</li> </ul>

Connaissances	Limites des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'origine et le rôle de la gélatine</li> <li>- les conservateurs, les agents de texture, les exhausteurs du goût</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer 2 types d'additifs alimentaires et expliquer leur utilité</li> </ul>
<p>3-2 La fabrication des pâtes en pâtisserie</p> <p>3-2-1 Les différentes pâtes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- composition de la pâte à choux, la pâte sablée (à foncer, brisée, su-crée), la pâte à biscuit (génoise, biscuit macaron, biscuit cuiller) la pâte à baba</li> <li>- la conservation des pâtes</li> <li>- l'utilisation des différentes pâtes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner la composition de 3 pâtes utilisées en pâtisserie</li> <li>- donner 2 des exemples d'utilisation pour chacune des pâtes</li> <li>- indiquer le mode de conservation des pâtes</li> </ul>
<p>3-3 La fabrication des garnitures</p> <p>3-3-1 Les crèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les noms et la composition des crèmes courantes (au beurre, Chantilly, Chiboust, d'amande, ganache, mousseline)</li> <li>- les conditions optimales de conservation des crèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner les noms de 3 différentes crèmes et leur composition.</li> <li>- indiquer les conditions de conservation de ces crèmes</li> </ul>
<p>3-3-2 Les autres garnitures</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication et l'utilisation de la meringue (cuite ou italienne)</li> <li>- le mode de conservation de la meringue</li> <li>- la fabrication de la nougatine et son utilisation ; sa conservation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- expliquer la différence entre meringue et meringue italienne et comment elles se conservent</li> <li>- expliquer brièvement la composition de la nougatine, de la pâte d'amande et la conservation de ces produits</li> <li>- donner 2 exemples d'utilisation de chacun de ces produits</li> </ul>
<p>3-4 La fabrication des pâtisseries</p> <p>3-4-1 Les gâteaux et entremets courants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les noms et les compositions des petits gâteaux (amandine, baba, barquette, bavaroise, chou Chantilly, éclair, figue, gland, gâteaux à la crème au beurre, millefeuille, mousse, opéra, paris-brest, polonaise, religieuse, royal, S<sup>t</sup> Honoré, salambô, tartelette), des entremets et des petits fours sucrés (frais et secs)</li> <li>- le mode de conservation des pâtisseries fraîches, des fours secs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les noms de 10 petits gâteaux traditionnels</li> <li>- énumérer les ingrédients entrant dans la composition de 6 petits gâteaux traditionnels</li> <li>- indiquer la température et le temps de conservation de 5 pâtisseries selon leur fragilité (entremets, petits gâteaux, petits fours)</li> <li>- citer 5 entremets et en détailler la composition</li> <li>- citer 3 noms de petits fours sucrés secs et indiquer leur composition</li> </ul>
<p>3-4-2 La finition des entremets</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nappage, l'abricotage</li> <li>- le décor : sucre cuit (sucre tiré, soufflé), pastillage, fondant, pâte d'amande, glace royale, chocolat, fruits...</li> <li>- l'écriture sur entremets (à la poche à douille, au pinceau ou au pouchoir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- énumérer les possibilités de finition d'un entremets</li> <li>- citer les noms de 3 mélanges à base de sucre utilisés dans la décoration d'un entremets</li> <li>- expliquer 2 manières d'écrire sur un entremets (matière et outil)</li> </ul>
<p>3-5 Les produits salés</p> <p>3-5-1 Les constituants alimentaires des produits salés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la composition des sandwiches courants (pains utilisés, les qualités de charcuterie, le fromage, la mayonnaise).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les différents ingrédients entrant dans la composition d'un sandwich « jambon beurre » et en justifier l'appellation</li> <li>- donner la composition de la mayonnaise et les conditions de conservation</li> </ul>

Connaissances	Limites des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- les noms et les compositions principales préparations salées (quiches, tartes salées, bouchées à la reine, croque-monsieur...), des fours salés, des canapés, des pains surprises et autres produits de buffet</li> <li>- la conservation de ces produits, le mode de réchauffage si nécessaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer 5 pains différents utilisés dans la confection des sandwiches et justifier leur utilisation</li> <li>- citer 2 pains régionaux ou d'autres pays d'Europe utilisés dans la confection sandwiches</li> <li>- citer 2 qualités de pâtes utilisées pour la confection de «pains surprises» et donner 5 exemples de garnitures</li> <li>- citer 5 produits salés à consommer chauds et indiquer la composition, la conservation, le temps et le mode de réchauffage (justifier ce point)</li> </ul>
<p>3-5-2 La réglementation concernant les ingrédients et les produits finis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les conditions optimales et la durée de conservation des divers ingrédients (jambon, mayonnaise...) et des produits salés fabriqués en boulangerie - pâtisserie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- expliquer et justifier les conditions de vente des sandwiches (conservation, manipulation...)</li> <li>- expliquer la différence entre sorbet et crème glacée</li> <li>- expliquer comment la glace se conserve et comment le consommateur peut la servir (sortie du congélateur, découpe, suggestions d'accompagnement)</li> </ul>
<p><b>4- Les glaces</b></p> <p>4-1 La fabrication des glaces</p> <p>4-1-1 Les différents produits glacés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les noms et compositions de la glace, de la crème glacée et du sorbet</li> <li>- les différents fruits, parfums, alcools et additifs utilisés dans la fabrication des glaces et sorbets</li> <li>- la conservation des produits glacés et le service de la glace. (découpe, accompagnement, boisson...)</li> </ul>	
<p>4-1-2 La réglementation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fabrication, stockage, emballage, respect de la chaîne du froid, dénomination, transport, glaces et cornet, esquimau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- justifier le respect de la chaîne du froid</li> </ul>
<p><b>5 - La confiserie</b></p> <p>5-1 Les produits confiseurs</p> <p>5-1-1 Les bonbons</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les bonbons de sucre (acidulés, fourrés, feuilletés, gélifiés, dragées...)</li> <li>- de chocolat et les différents fourrages (ganache, praliné...)</li> <li>- les conditions de conservation des bonbons et les altérations des produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer quelques spécialités régionales de confiserie et la façon de les conserver</li> <li>- citer 3 garnitures de bonbons de chocolat et leur composition</li> </ul>
<p>5-1-2 Les produits à base de fruits</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication et la conservation des fruits confits</li> <li>- les pâtes de fruits (les qualités, la conservation)</li> </ul>	
<p><b>6 - La présentation des produits</b></p> <p>6-1 La mise en vente</p> <p>6-1-1 La vitrine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- savoir présenter les produits en vitrine (alignement, harmonie, des couleurs, des formes, éclairage, étiquetage...)</li> <li>- respecter les réglementations et les règles d'hygiène (prix, température, durée d'exposition, manipulation, rotation, approvisionnement, hauteur minimum...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- expliquer et justifier les choix (couleurs, éclairage et objets de décor) pour la réalisation d'une vitrine de (pain, confiserie) sur un thème donné</li> <li>- expliquer et justifier la présentation des produits frais (pain, pâtisserie, viennoiserie)</li> </ul>
<p>6-1-2 L'emballage</p>	

Connaissances	Limites des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- réaliser un emballage adéquat des divers produits (paquet monté, choix d'un boitage idoine, paquet cadeau, sachets à pain coupé, baguette de tradition...)</li> <li>- connaître les différentes présentations destinées à l'emballage (sachet, ballotin, boîte, cellophane, bolduc...) et savoir les utiliser pour présenter les produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- justifier l'importance d'un emballage adéquat pour un produit donné (réglementation, hygiène, esthétique...)</li> <li>- donner 3 exemples de produits d'emballage utilisés en boulangerie pâtisserie</li> </ul>
<p>6-2 Le suivi des stocks</p> <p>6-2-1 Les livraisons</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pouvoir assurer la réception des livraisons : vérifications (destinataire, description de la marchandise, concordance avec le bon de livraison, état des produits livrés, date limite de consommation)</li> <li>- assurer le stockage des produits (lieux, température, rangement sécurisé, évacuation des emballages, inventaire permanent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- énumérer les différents points du processus de vérification des livraisons et les justifier</li> <li>- indiquer et justifier les conditions d'un stockage optimal d'un produit donné</li> </ul>
<p>6-2-2 L'approvisionnement en produits frais</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- approvisionner la boutique et éviter les ruptures en informant à temps le personnel de fabrication des quantités disponibles</li> <li>- stocker les produits frais en respectant les consignes et les règles d'hygiène</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- expliquer la nécessité d'une rotation des stocks et celle d'un inventaire permanent</li> </ul>
<p><b>7 - La vente</b></p> <p>7-1 L'implantation de la boulangerie pâtisserie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- savoir analyser les impacts de la situation géographique et de l'environnement commercial de la boutique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lister les principaux avantages et inconvénients d'une implantation dans le centre d'une grande ville</li> <li>- citer 2 types de commerces concurrents de la boulangerie artisanale et expliquer les effets positifs et négatifs de cette concurrence</li> </ul>
<p>7-2 Le rôle du vendeur/vendeuse</p> <p>7-2-1 L'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les exigences requises dans la relation avec la clientèle (sourire, tenue, attitude, langage...)</li> <li>- veiller à créer une ambiance générale agréable (ordre, propreté...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indiquer les critères d'un bon accueil</li> </ul>
<p>7-2-2 Relation avec la clientèle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les caractéristiques d'une clientèle servie (âge, CSP,...) et l'incidence de ces caractéristiques sur le comportement du consommateur</li> <li>- adapter son langage et son discours à la typologie du client (timide, bavard...), garder la maîtrise du dialogue et savoir écouter.</li> <li>- savoir gérer une situation embarrassante (réclamation, contestation, agressivité)</li> <li>- savoir répondre efficacement au téléphone et gérer les appels téléphoniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- établir des corrélations pertinentes entre les groupes de clients et leur comportement d'achat (2 exemples)</li> <li>- expliquer et justifier l'attitude à adopter dans une situation délicate</li> </ul>
<p>7-2-3 La vente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rechercher les besoins du client (goûts, évènement, nombre de convives...), l'informer sur les produits (composition, présentation, personnalisation) les services assurés par l'établissement et le conseiller (quantité, conservation, découpage, façons de présenter, produit d'accompagnement...)</li> <li>- argumenter sur chaque produit et promouvoir les nouveautés</li> <li>- induire une vente complémentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le cadre d'une situation de simulation, accueillir un client, cerner les besoins et lui proposer le produit qui convient et les quantités nécessaires (repas, buffet, cocktail...)</li> <li>- construire un argumentaire pour un produit donné</li> <li>- expliquer et justifier les notions de vente complémentaire et de vente supplémentaire (exemples)</li> </ul>

Connaissances	Limites des connaissances
- induire une vente supplémentaire	
<p>7-2-4 La prise de commande</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prendre une commande et établir une fiche destinée au personnel du fournil ou du laboratoire</li> <li>- connaître les précautions à prendre en cas de commande importante ou particulière (faisabilité, coordonnées du client, acompte, vérification de la commande effectuée, livraison)</li> <li>- établir un devis détaillé (prix HT, TTC), prix par personne, calcul d'une remise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- énumérer les mentions indispensables devant figurer sur une fiche de commande destinée à la fabrication</li> <li>- indiquer les précautions nécessaires lors d'une prise de commande inhabituelle</li> <li>- calculer à partir de données chiffrées, le prix que doit payer un client (HT, TTC) après déduction d'une remise dont le pourcentage sera indiqué.</li> </ul>
<p>7-2-5 L'encaissement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les manœuvres d'utilisation d'une caisse enregistreuse (ouverture, fermeture de caisse, annulation, sortie de total journalier, vérification)</li> <li>- estimer l'évolution du nombre de clients ou du chiffre d'affaires (chiffres absolus, pourcentage) et en trouver des raisons</li> <li>- gérer le fond de caisse</li> <li>- être capable de rendre la monnaie, de faire un calcul de tête (3 articles)</li> <li>- identifier les signes de contrefaçon (monnaie, chèque, ticket-repas...)</li> <li>- savoir remplir un bordereau de dépôt d'espèces et de chèques en banque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer 5 moyens de paiement, les conditions de leur acceptation, les avantages et inconvénients de chacun</li> <li>- identifier 3 signes de contrefaçon (différents supports)</li> <li>- donner 3 exemples de facteurs pouvant expliquer une diminution ponctuelle de fréquentation de la boutique</li> <li>- calculer à partir de données chiffrées la progression (sur 2 périodes) en chiffres absolus et en pourcentage de l'évolution du nombre de clients</li> </ul>
<p><b>8 - La publicité</b></p> <p>8-1 L'image de marque</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître l'ensemble des éléments de valorisation spécifiques à une boulangerie</li> <li>- connaître les éléments de la notoriété (ancienneté, qualité, originalité, spécialités...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- argumenter sur l'importance de la publicité</li> <li>- citer quelques éléments de la notoriété</li> <li>- citer 3 supports publicitaires utilisés en boulangerie pâtisserie</li> </ul>
<p>8-2 L'action promotionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître le rôle de la publicité (image, notoriété, promotion des produits...) et les moyens utilisés (presse, radio, cinéma, PLV...)</li> <li>- savoir mettre en place une PLV</li> <li>- connaître les différents moyens de fidélisation applicables à la boulangerie pâtisserie (parking gratuit, privilèges, cartes à points...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- argumenter sur le rôle du vendeur(euse) dans la publicité et dans la notoriété (image, promotion, lancement d'un produit)</li> <li>- donner 2 exemples d'actions promotionnelles</li> <li>- décrire le logo de la boulangerie et en justifier l'intérêt</li> <li>- donner 2 exemples de moyens utilisés pour fidéliser la clientèle</li> </ul>
<p><b>9 - La réglementation</b></p> <p>9-1 L'affichage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître la réglementation en matière d'affichage et les mentions obligatoires (nom, poids, prix, valeur théorique au kilo) et veiller au respect de la réglementation</li> <li>- savoir en quoi consiste la publicité mensongère (tromperie, utilisation d'allégations concernant les bienfaits en matière de santé...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les 3 mentions obligatoires dans l'affichage du pain</li> </ul>
9-2 L'étiquetage	

Connaissances	Limites des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître la réglementation en matière d'étiquetage des produits</li> <li>- savoir rédiger une étiquette (mentions, écriture) pour un produit donné</li> <li>- connaître la signification des mentions : <ul style="list-style-type: none"> <li>dlc (date limite de consommation)</li> <li>dluo (date limite d'utilisation optimale)</li> <li>dlv (date limite de vente)</li> </ul> </li> <li>- vérification des dates sur les produits emballés et protocole à appliquer pour les produits ayant dépassé la date limite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les mentions obligatoires en matière d'étiquetage des produits non emballés et préemballés</li> <li>- expliquer la différence entre DLC, DLV et DLUO et les conséquences pratiques</li> </ul>
<p>9-3 Le contrôle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les noms des services chargés du contrôle en entreprise (DGCCRF, Services vétérinaires, Médecine du Travail, Direction Départementale du Travail, DDASS) et leur rôle respectif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer les noms des services chargés du contrôle en entreprise</li> <li>- expliquer le rôle d'un de ces organismes</li> </ul>
<p><b>10 - La nutrition</b></p> <p>10-1 La consommation</p> <p>L'évolution de la consommation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître l'évolution globale de la consommation de pain depuis 1900 (quantité journalière consommée) et les attentes des consommateurs d'aujourd'hui</li> <li>- connaître la tendance de la consommation (moins de sucre, produits «bio», produits allégés...)</li> <li>- savoir ce qu'est un ogm, la lécithine de soja et dans quels produits il est possible d'en trouver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer 2 valeurs explicitant l'évolution globale de la consommation du pain de 1900 à nos jours</li> <li>- expliquer brièvement ce qu'est un OGM, la lécithine de soja et donner 1 exemple de produit susceptible d'en contenir</li> </ul>
<p>10-2 Les besoins nutritionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les besoins énergétiques moyens de la population en fonction de son âge et les facteurs à prendre en considération pour établir les besoins réels (morphologie, profession, saison, sport...)</li> <li>- connaître les avantages nutritionnels des pains (pain courant, complet, au son...)</li> <li>- connaître la valeur nutritionnelle des aliments (protéide, lipide, glucide, vitamines, oligo-éléments, fibres) et le rôle dans l'organisme des différents éléments</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indiquer la moyenne des besoins énergétiques quotidiens d'un adulte, d'un adolescent, d'un enfant.</li> <li>- énumérer 2 facteurs pouvant influencer sur le besoin énergétique d'un individu</li> <li>- donner la quantité de pain qu'un adulte devrait consommer journellement et la consommation réelle</li> <li>- nommer quelques pains et exposer leurs avantages nutritionnels</li> <li>- citer les principales vitamines</li> <li>- citer 2 sels minéraux et des ingrédients ou produits en contenant</li> </ul>
<p>10-3 Les troubles liés l'alimentation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les produits allergènes utilisés en boulangerie et en pâtisserie (farine, fruits, lait, arachide...)</li> <li>- savoir définir l'obésité (indice de masse corporelle, les risques engendrés, les aliments à supprimer)</li> <li>- connaître 3 maladies graves imposant un régime alimentaire spécial (diabète, hypertension, maladie cœliaque)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- citer 3 produits allergènes</li> <li>- citer 2 maladies entraînant un régime alimentaire particulier</li> <li>- expliquer ce qu'est la surcharge pondérale et les aliments préconisés ou au contraire à supprimer</li> <li>- expliquer ce qu'est un produit «allégé»</li> </ul>
<p><b>11 - L'hygiène et prévention</b></p> <p>11-1 L'hygiène corporelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les règles d'hygiène en alimentation (tenue, cheveux, mains, blessures, état de santé...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exposer et justifier les règles d'hygiène corporelle imposées en boulangerie pâtisserie</li> </ul>

Connaissances	Limites des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- les risques microbiens</li> <li>- produits d'hygiène corporelle</li> <li>- contrôles médicaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- justifier l'importance et expliquer le déroulement correct du lavage des mains.</li> </ul>
<p>11-2 La propreté des locaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- savoir appliquer un plan de nettoyage et de désinfection en fonction des surfaces et des matériels (précaution d'emploi, choix des produits, procédure, périodicité, évacuation des déchets)</li> <li>- dangerosité des produits (lieu de stockage, protection lors de l'utilisation, évaporation...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner les étapes d'un plan de nettoyage et les produits utilisés</li> <li>- énumérer et justifier les mesures préventives applicables dans l'utilisation des produits d'entretien (stockage, étiquetage...)</li> </ul>
<p>11-3 Les risques liés aux ingrédients et aux produits finis (pain, pâtisserie, glaces)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les principaux agents microbiens pouvant se développer sur les aliments et leur mode de prolifération</li> <li>- les risques d'intoxication et les maladies infectieuses</li> <li>- les mesures sanitaires (traitement subi par les denrées, conservation, contrôles...) destinées à limiter le risque de contamination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- énumérer les risques liés aux produits alimentaires (contamination, développement de moisissures, levures, bactéries) et les moyens de lutte pour les limiter ou supprimer</li> <li>- citer 2 germes à l'origine d'intoxications alimentaires ou de maladies infectieuses et les conditions de leur développement</li> <li>- justifier les analyses volontaires périodiques des produits par un laboratoire</li> </ul>
<p><b>12 - La sécurité</b></p> <p>12-1 La sécurité des personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- évaluer les risques potentiels dans la boutique (chute, coupure, brûlure...)</li> <li>- utiliser tous les moyens pour limiter ou supprimer ces risques (panneau, fixation des présentoirs et des vitrines, absence d'objets coupants...)</li> <li>- adopter les postures recommandées (port de charges, rangement en hauteur...) et apprécier la dimension ergonomique d'une installation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- énumérer les risques potentiels pour la sécurité des personnes dans une boutique et les moyens à mettre en œuvre pour les limiter ou les supprimer</li> <li>- indiquer la procédure à suivre dans un cas d'urgence précis</li> <li>- indiquer 2 recommandations ou citer 2 installations respectant l'ergonomie (posture, plan de travail, chaussures) et les justifier</li> </ul>
<p>12-1 Les locaux, les matériels et les biens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer l'entretien des locaux et des matériels en toute sécurité et signaler tout dysfonctionnement des matériels ou des installations</li> <li>- connaître les caractéristiques des revêtements de surfaces et signaler toute altération de ceux-ci</li> <li>- connaître la procédure en cas d'urgence (appel aux services compétents, évacuation, information du supérieur hiérarchique, utilisation de l'extincteur)</li> <li>- veiller à la sécurisation des biens : vérification des installations, présentation de produits factices...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- justifier les mesures indispensables à la sécurité des lieux et biens</li> </ul>

### Annexe n° 3 - Mise en œuvre/Présentation de la formation

*Mod. par Avenant n° 86, 11 juill. 2006, étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.*

*Avenant n° 90, 12 déc. 2007, non étendu, applicable aux contrats conclus après le 31 déc. 2007*

#### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNBF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

---

CSFV CFTC ;  
FGTA FO ;  
CFE CGC.

La formation se fera conjointement par :

— une formation théorique sous forme de cours à distance assortie de tests permettant de vérifier que le candidat a bien assimilé les données essentielles du référentiel découpés en modules thématiques. Les corrections sont assurées par un tuteur.

— des journées de stage en centre de formation pour traiter l'aspect pratique du métier (vitrine, décoration, emballage, présentation de confiseries...)

Durée de la formation : 184 heures réparties sur 9 mois (35 semaines)

— l'apprentissage à distance s'effectuera sur 35 semaines. Il représente 132 heures de formation à domicile.

— La formation pratique prévoit 8 journées de stage en centre :

— 1 jour (5 h) de formation à l'utilisation de cours à distance

— 6 jours (42 h) de formation pratique répartis sur les 9 mois

— 1 jour (5 h) d'examen/bilan

D'autres types de mises en œuvre peuvent être acceptées si l'ensemble du référentiel est respecté (internet, ...).

### **Public éligible**

Le dispositif s'adresse aux catégories de publics suivantes :

— aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

— aux salariés de la branche dans le cadre des actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'employeur

— aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion,

— aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

### **Jury d'examen (d'origine)**

Les certificats, établis à l'en-tête de la CPNEFP, sont délivrés par un jury tripartite composé :

— d'un représentant des employeurs désigné par la Confédération Nationale de la Boulangerie-Pâtisserie Française (C.N.B.P.F.)

— d'un salarié désigné par les organisations syndicales de salariés

— d'un professionnel formateur désigné par la Commission Nationale Paritaire.

Seules peuvent être désignées des personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans.

Le jury est présidé par un membre de la CPNEFP. Le secrétariat est assuré par le secrétariat de la CPNEFP.

### **Jury d'examen (nouveau)** (Avenant n° 90, 12 déc. 2007, non étendu)

*Les certificats, établis à l'en-tête de la CPNEFP, sont délivrés par un jury composé :*

*- de deux représentants des employeurs désignées par la Confédération Nationale de la Boulangerie-Pâtisserie Française (C.N.B.F.P.)*

*- de deux salariés désignés par les organisations syndicales de salariés.*

*Seules peuvent être désignées des personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans.*

*Afin de délivrer les certificats à l'issue de formation organisée au niveau des régions, un jury pourra être constitué au niveau régional.*

*Il sera composé de deux représentants employeurs dont l'un des membres est désigné par la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française sur proposition de la Fédération Régionale de la Boulangerie concernée et l'autre membre est la déléguée régionale des boulangères ou sa représentante et de deux salariés désignés par les organisations syndicales de salariés choisis en fonction de leur proximité avec le lieu d'examen sur une liste établie par les organisations syndicales de salariés.*

### **Méthode d'évaluation et notation**

(Avenant n° 86, 11 juill. 2006, étendu) 1 - Un suivi régulier :

Le candidat envoie chaque semaine les exercices portant sur l'unité étudiée. Certains exercices et tests ne sont qu'une vérification des acquis et un corrigé type sera retourné au candidat.

D'autres exercices demandent de la réflexion ou un effort de synthèse. Ils seront notés par le correcteur et renvoyés



---

au candidat avec les appréciations et les explications nécessaires. Le total des notes obtenues sera sur 20 et affecté d'un coefficient 1.

2 - Une évaluation du tuteur/employeur : à l'aide d'une liste de critères d'appréciation, le tuteur/employeur sera à même de donner une note sur 10 affectée d'un coefficient 1.

3 - Un examen :

a) Une mise en situation :

- sketch : 15 mn

Le candidat devra préparer en 5 minutes le discours qu'il tiendra dans un sketch de vente ; le cas particulier proposé étant tiré au sort par le candidat.

10 minutes seront ensuite consacrées à l'exercice proprement dit, la formatrice jouant le rôle de la cliente.

- épreuve pratique : 20 mn

À partir du matériel fourni, le candidat devra réaliser des exercices d'emballages et de décors.

La mise en situation (sketch + épreuve pratique) est notée sur 20. Cette note est affectée d'un coefficient 2.

b) Une évaluation des connaissances :

- épreuve orale : 15 mn

Le jury posera des questions visant à tester les connaissances des produits, de la réglementation, des règles d'hygiène et de sécurité. Note sur 20.

- épreuve écrite : 1 heure

Les sujets de l'épreuve écrite portent sur des thèmes de connaissances générales : mathématiques, français, diététique, hygiène et sécurité... Note sur 20.

La moyenne des deux notes sur 20 sera affectée d'un coefficient 2.

Seront également pris en considération les comportements, attitudes et aisance du candidat.

La notation se fera comme suit :

→ Note/20 Coefficient 1 : suivi du programme théorique

→ Note/10 Coefficient 1 : évaluation du tuteur/employeur

→ Note/20 Coefficient 2 : mise en situation lors de l'examen final

→ Note/20 Coefficient 2 : connaissances des produits et du métier évaluées lors de l'examen final...

Total/110

La note moyenne de 10/20 permettra de valider l'obtention du CQP Vendeur(euse) Conseil en Boulangerie-Pâtisserie.

Une note inférieure à 10/20 donnera droit à une «attestation de participation»

### **Habilitation des organismes de formation**

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre la formation conduisant au CQP doit en faire la demande à la Confédération Nationale de la Boulangerie-Pâtisserie Française (C.N.B.P.F.). S'appuyant sur l'expertise de l'Institut National de la Boulangerie-Pâtisserie Française (INBP), la CNBPF s'assure que le demandeur offre les garanties nécessaires au bon déroulement et à la qualité de la formation et qu'il s'engage à respecter les prescriptions du référentiel.

La CNBPF fournit annuellement à la CPNEFP un état des demandes et des réponses qui ont été apportées.

### **CQP «Tourier»**

## **Avenant n° 103 du 11 juin 2012**

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 21 févr.]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

## Article 1 Création du certificat de qualification professionnelle «Tourier»

Les parties signataires décident de créer un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) intitulé «Tourier» qui est défini par :

- un référentiel métier (annexé au présent accord)
- un référentiel de certification (annexé au présent accord)
- des conditions de mise en œuvre de la formation (annexé au présent accord).

## Article 2 Valorisation des titulaires du CQP «Tourier»

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser cette qualification et ont modifié en conséquence la grille des classifications du personnel de fabrication.

Les dispositions suivantes de l'article 9 de la convention collective concernant le personnel de fabrication :

### Personnel de Fabrication

<b>Coefficient 155 :</b>	Personnel de fabrication sans C.A.P. Personnel de fabrication titulaire du B.E.P.
<b>Coefficient 160 :</b>	Personnel de fabrication titulaire d'un C.A.P.
<b>Coefficient 170 :</b>	Personnel de fabrication titulaire d'un C.A.P. après un an au coefficient 160 Personnel de fabrication titulaire du B.E.P. après deux ans au coefficient 155 Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié
<b>Coefficient 175 :</b>	Personnel de fabrication titulaire d'un C.A.P. connexe Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire Personnel de fabrication titulaire d'un Bac Professionnel, 2 ans maximum dans cette catégorie
<b>Coefficient 185 :</b>	Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du B.P. ou du B.T.M. Ouvrier titulaire du Bac Professionnel après deux années au coefficient 175
<b>Coefficient 190 :</b>	Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après deux années au coefficient 185 Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie Ouvrier titulaire du B.P. après deux années au coefficient 185
<b>Coefficient 195 :</b>	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un B.M. Ouvrier hautement qualifié titulaire du B.M.S. Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un B.T.M. après deux années au coefficient 185 Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers
<b>Coefficient 240 :</b>	Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers.

Sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

### 2.1 Personnel de fabrication

#### Coefficient 155 :

Personnel de fabrication sans C.A.P.

Personnel de fabrication titulaire du B.E.P.

#### Coefficient 160 :

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou du CQP Tourier

#### Coefficient 170 :

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou d'un CQP

Tourier après un an au coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire du BEP après deux ans au coefficient 155

Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du

---

chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié

**Coefficient 175 :**

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP et d'un CQP Tourier

Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire

Personnel de fabrication titulaire d'un Bac Professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie

**Coefficient 185 :**

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du B.P. ou du B.T.M.

Ouvrier titulaire du Bac Professionnel après deux années au coefficient 175

**Coefficient 190 :**

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après deux années au coefficient 185

Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie

Ouvrier titulaire du B.P. après deux années au coefficient 185

**Coefficient 195 :**

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un B.M.

Ouvrier hautement qualifié titulaire du B.M.S.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un B.T.M. après deux années au coefficient 185

Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers

**Coefficient 240 :**

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers

**Article 3**  
**Dispositions diverses**

Un suivi de cette formation est soumis chaque année à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

**Article 4**  
**Dépôt & Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent avenant.

**Annexes**

Annexe n° 1 - Référentiel Métier

**Champ d'activité**

**Définition**

Le titulaire du CQP tourier fabrique et prépare des produits de viennoiserie et de pâtisserie boulangère dans le respect des règles d'hygiène, de traçabilité, de santé et de sécurité au travail. Il participe à la réception et au stockage des produits livrés ainsi qu'à la fabrication et à la conservation des préparations réalisées.

**Contexte professionnel**

Emplois concernés : poste de tourier

**Types d'entreprises**

Artisanat : Boulangerie - pâtisserie, Traiteur

Grande distribution

Industrie agroalimentaire

**Types d'emplois**

Le titulaire du CQP tourier occupe un emploi d'ouvrier de production dans un des secteurs précités :

— le secteur artisanal : boutique, salon de thé, traiteur, commerce non sédentaire...

- 
- le secteur de l'agroalimentaire : industrie de viennoiserie, de pâtes prêtes à l'emploi...
  - la grande ou moyenne distribution : laboratoire pâtisserie boulangère, traiteur...

### **Place dans l'organisation de l'entreprise**

Placé sous l'autorité d'un responsable, le titulaire du CQP doit :

- participer à l'approvisionnement ;
- préparer et détailler des pâtes de base ;
- participer au conditionnement.

### **Conditions de travail**

Il peut être amené à travailler en horaires décalés, en fin de semaine, les jours fériés et lors de périodes événementielles et calendaires.

L'environnement professionnel dans lequel s'exerce son activité exige un comportement et une tenue adaptés, dans le respect des bonnes pratiques d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

### **Évolution de l'emploi**

Le titulaire du CQP tourier veille à l'actualisation et au perfectionnement de ses connaissances et compétences professionnelles tout au long de son parcours professionnel.

Il peut être amené à évoluer en entreprise et/ou à compléter sa formation par l'obtention d'autres diplômes de même niveau (CAP pâtissier ou/et boulangerie, mentions complémentaires), voire de niveaux plus élevés. Des compétences acquises, éventuellement reconnues par la VAE (validation des acquis de l'expérience) peuvent lui permettre d'accéder à des responsabilités de niveau supérieur.

### **Environnement technique de l'activité**

Le champ professionnel de l'ouvrier tourier est caractérisé par l'application :

- des connaissances relatives au choix et à la qualité des matières premières utilisées ;
- des compétences spécifiques en boulangerie et en pâtisserie (processus et techniques de stockage, de fabrication et de présentation), y compris au moyen de l'outil informatique ;
- de l'utilisation appropriée des équipements et des matériels dans le respect des bonnes pratiques d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et d'environnement.

### **Description des activités professionnelles**

Les différentes fonctions de l'activité tourier sont :

- l'approvisionnement : réception et stockage des marchandises ;
- l'organisation : planification, mise en place du matériel et choix des produits ;
- la production et la transformation : fabrication, conditionnement, conservation et valorisation des productions ;
- la communication : à l'interne (hiérarchie, personnels de production et de vente) ;
- la démarche qualité : organoleptique, marchande, environnement, sanitaire (respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la réglementation en vigueur, de traçabilité), de santé et de sécurité au travail.

### **Détail des activités**

Fonction approvisionnement

#### **Tâches**

La réception des produits livrés

La vérification quantitative et qualitative des livraisons

La détection des anomalies ou des défauts

Le déconditionnement

Le stockage (conditionnement, rangement, classement, rotation)

La participation au suivi des stocks et éventuellement aux commandes

### **Moyens et ressources**

Les bons de commande, de livraison ou factures

Les consignes et/ou le cahier des charges

Les matériels de contrôle

Les équipements et les matériels de stockage

Les fiches de stock

Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH)

---

L'outil informatique

**Autonomie, responsabilité**

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents

**Résultats attendus**

L'adéquation quantitative et qualitative entre le bon de commande et le bon de livraison et/ou la facture

La détection des anomalies et/ou des défauts

Le classement des étiquetages en vue de la traçabilité des produits

Le rangement et le stockage des produits dans les lieux appropriés dans le respect des consignes et/ou du cahier des charges

Le signalement des stocks minimum en prévision d'une commande

Le respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail

Fonction organisation

**Tâches**

La prise de connaissance des informations relatives à la production

La planification de son travail dans le temps et dans l'espace

L'organisation et la mise en place du poste de travail (équipement, matériel et outillage)

Le choix des produits et le calcul des quantités (dosage, pesage)

La réaction aux aléas

**Moyens et ressources**

Le laboratoire en conformité

Les équipements, les matériels et les outillages adaptés

Les matières premières et les matières d'œuvre

Le planning d'organisation des tâches, les fiches techniques, les consignes

Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH)

L'outil informatique

La fiche de poste

**Autonomie, responsabilité**

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents

**Résultats attendus**

La collecte des informations relatives à la production

La conformité et l'opérationnalité du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre)

Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes

La réaction rapide et adaptée à la situation

Fonction production et transformation

**Tâches**

La réalisation des mélanges et des appareils de base (pâtes, gâteaux secs, crèmes à cuire...)

La mise en œuvre et l'assemblage de produits fabriqués semi-élaborés

La conduite des différentes techniques et méthodes de fabrication traditionnelles

Le suivi de l'évolution des produits semi-élaborés<sup>(1)</sup> tout au long de leur fabrication

<sup>(1)</sup> Un produit semi-élaboré : produit qui n'a pas achevé son cycle complet de fabrication. On peut y classer les fonds de tartes ou de quiches.

**Moyens et ressources**

Le laboratoire en conformité

Les équipements, les matériels et les outillages adaptés

Les matières premières et les matières d'œuvre

Les fiches techniques, les consignes

Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH)

---

L'outil informatique

**Autonomie, responsabilité**

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents

**Résultats attendus**

Le respect de la commande (nature, quantité, temps)

La conformité et l'optimisation du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre)

Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes

Le respect du mode opératoire des mélanges, des appareils de base

Le respect du GBPH et des règles de santé et de sécurité au travail

La conformité des produits semi-élaborés (aspect, régularité, goût) avant stockage et/ou utilisation

Fonction communication

**Tâches**

La participation à la communication interne de l'entreprise

Le compte rendu à sa hiérarchie sur l'approvisionnement, la production (en-cours ou finie)

**Moyens et ressources**

L'organigramme de l'entreprise

Les textes réglementaires en vigueur

Les documents internes relatifs à l'approvisionnement, à la production et à la conservation des produits semi-élaborés

L'outil informatique

**Autonomie, responsabilité**

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents

**Résultats attendus**

Le travail en équipe

La maîtrise du vocabulaire professionnel

L'argumentation précise orale ou écrite

Fonction démarche qualité

**Tâches**

Le contrôle de la conformité des matières premières, des produits tout au long du processus de fabrication et/ou de stockage

L'analyse du produit en termes de : goût, texture et aspect

Le contrôle des poids, des quantités et de la conformité des produits finis

Le nettoyage et la désinfection des locaux, des équipements et des matériels à chaque utilisation

Le contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité

L'application des consignes de santé et de sécurité au travail

La gestion des déchets

**Moyens et ressources**

Les fiches techniques, de poste...

Les consignes de santé et sécurité au travail

Les matériels (maintenance, contrôle, stockage)

La production en cours ou le produit semi-élaboré

Les protocoles de nettoyage et de désinfection

Les matériels et les produits de nettoyage et de désinfection

La réglementation en vigueur

Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH)

Les fiches HACCP

---

Le document unique, la fiche d'entreprise  
Les EPI (équipements de protection individuelle)

**Autonomie, responsabilités**

L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des consignes de travail fixées par sa hiérarchie

L'information à la hiérarchie et/ou aux différents acteurs de la prévention en cas d'incidents

**Résultats attendus**

Participation à la démarche qualité de l'entreprise :

- produit conforme à la commande
- maintien de la régularité et de la qualité organoleptique des produits
- conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur
- respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la santé et de sécurité au travail
- utilisation rationnelle et appropriée des matériels et produits d'entretien
- respect des règles de gestion des déchets

**Annexe n° 2 - Référentiel de certification**

Référentiel d'activités		Référentiel de certification		
Activités et Tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<b>Préparation de la production</b>				

Référentiel d'activités		Référentiel de certification		
Activités et Tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<b>Approvisionnement</b>	Réceptionner les matières premières Déconditionner et ranger dans les lieux appropriés Suivre la rotation des stocks Participer à la prévision des besoins Prendre les premières mesures d'hygiène, de santé et de mise en sécurité	Ranger les matières premières en fonction de leur nature Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de datage (DLC et DLUO) Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières Savoir ranger les produits en fonction des dates Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la profession (Mettre en application le respect de la chaîne du froid) Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage	Épreuve pratique (durée 9 heures sur 2 jours) Sur la base d'une commande client, le candidat devra réaliser - le 1 <sup>er</sup> jour : 4 heures avec un écrit (lecture du sujet, calculs professionnels, organisation du travail) suivi de la réalisation - le 2 <sup>e</sup> jour : 5 heures de travail Aucune cuisson le premier jour sauf pour les crèmes Le candidat devra impérativement réaliser les produits à partir : De pâte brisée salée (Quiche 6 personnes) De pâte sablée (tartes 6 personnes aux fruits, amandines, + produit au choix) De pâte feuilletée : Une pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, + produit au choix) Un feuilletage (croûtes de bouchées, Pithiviers, palmiers) De pâte levée (brioche à tête, Nanterre, + produit individuel) Épreuve de technologie (1 heure) Le candidat devra répondre à des questions concernant: Le vocabulaire professionnel	Pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène Appliquer et respecter les techniques mises en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire
<b>Organisation</b>	Collecter et décoder l'information nécessaire (bon de commande, fiches techniques) Réaliser les calculs professionnels Planifier l'exécution d'une fabrication Réaliser la mise en place du poste de travail Effectuer le choix des ingrédients et du matériel nécessaire Transmettre l'information pour communiquer avec sa hiérarchie	Connaître et synthétiser les différentes formes de transmission de commande formelles et informelles afin de déterminer la quantité finale Réaliser une fiche technique comprenant (Les différentes recettes, les quantités d'ingrédients) Savoir lire une fiche recette Savoir appliquer un coefficient multiplicateur Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir transmettre des informations concernant la qualité des matières premières et les anomalies constatées sur l'équipement des locaux et le matériel	De pâte brisée salée (Quiche 6 personnes) De pâte sablée (tartes 6 personnes aux fruits, amandines, + produit au choix) De pâte feuilletée : Une pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, + produit au choix) Un feuilletage (croûtes de bouchées, Pithiviers, palmiers) De pâte levée (brioche à tête, Nanterre, + produit individuel) Épreuve de technologie (1 heure) Le candidat devra répondre à des questions concernant: Le vocabulaire professionnel	Pertinence du choix des matières premières Pertinence des quantités à mettre en œuvre par rapport à la commande Pertinence de la fiche d'organisation du travail dans le temps imparti
	Pesage des ingrédients et des produits	Savoir utiliser le matériel et sa fonction «tare» Respecter les quantités indiquées dans la recette	Les matières premières Le matériel Les procédés de fabrication	
	Préparation des pâtes	Savoir mélanger les ingrédients Connaître la gestuelle du : boulage façonnage beurrage tourage laminage détaillage plaquage fonçage Savoir utiliser les différents matériels (pétrin, batteur, diviseuse, laminoir)	Le contrôle de la qualité des produits Les sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition (à venir) Le candidat devra répondre à des questions concernant: Les constituants des aliments La nutrition L'hygiène et la prévention	
	Gestion des phases de repos et/ou de fermentation	Connaître et appliquer les phases de repos et ou fermentation: Détente Pointage Apprêt	L'alimentation en énergie et en eau Les équipements spécifiques des locaux professionnels Les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels	
<b>320</b>	Mise à jour (avril 2025)	Période de refroidissement Repos au froid	Le candidat devra répondre à des questions concernant: L'entretien des locaux et du matériel	<b>Dictionnaire Permanent Conventions Collectives</b>
	Adapter son travail aux aléas	Savoir adapter son travail selon : les propriétés des pâtes		



---

### **Pré-requis à l'entrée en formation**

La certification de niveau V de tourier est accessible à tout public.

### **Épreuve pratique**

Durée : 9 heures réparties sur 2 jours (1<sup>er</sup> jour : 4 heures et 2<sup>e</sup> jour : 5 heures)

#### **Composition**

Sur la base d'une commande client, le candidat aura à réaliser une gamme de produits courants en boulangerie-pâtisserie.

Il devra réaliser une production garnie ou non à partir de :

- pâte levée feuilletée
- pâte levée
- pâte feuilletée
- pâte sablée
- pâte brisée

En début de première journée, le candidat devra réaliser un bon d'économat et une fiche d'organisation de son travail.

Pendant l'épreuve, le candidat veillera à assurer le nettoyage de son matériel et de son poste de travail.

En fin d'épreuve, le candidat devra présenter sa production sur son poste de travail.

### **Les matières premières**

La commande des matières premières de l'épreuve pratique sera assurée par le centre d'examen.

### **Technologie**

Durée : 1 heure

Épreuve écrite

Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

- le vocabulaire professionnel
- les matières premières
- le matériel,
- les procédés de fabrication
- le contrôle de la qualité des produits

### **Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition**

Durée : 1 heure

Épreuve écrite

Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

- Les constituants des aliments
- La nutrition
- L'hygiène et la prévention
- L'alimentation en énergie et en eau
- Les équipements spécifiques des locaux professionnels
- Les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels
- L'entretien des locaux et du matériel

### **Composition du jury pour l'épreuve fabrication d'une commande**

Le jury sera constitué :

- d'un artisan boulanger,
- d'un artisan pâtissier,
- d'un salarié pâtissier ou boulanger pâtissier
- d'un formateur professionnel n'étant pas intervenu dans la formation des candidats,

Un des deux artisans sera désigné président de jury.

### **Barème de notation**

Pour valider ce certificat de qualification professionnelle, 3 épreuves doivent être obtenues :

- fabrication d'une commande,
- technologie professionnelle,
- sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition.

Épreuves	Durée	Forme	Coefficient	Note éliminatoire
Technologie professionnelle	1 heure	Écrit	2	⇒ 10 / 20
Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition	1 heure	Écrit	2	
Fabrication d'une commande	9 heures sur 2 jours : - 1 <sup>er</sup> jour : 4 heures - 2 <sup>e</sup> jour : 5 heures	1 <sup>er</sup> jour : - pratique et écrit 2 <sup>e</sup> jour : - pratique	6	

Le candidat ayant obtenu une moyenne globale égale ou supérieure à 10 sur 20 valide l'obtention du certificat de qualification professionnelle tourier.

Pour le candidat qui n'obtient pas cette moyenne globale de 10 sur 20, il peut garder pendant 5 ans le bénéfice de ou des notes égales ou supérieures à 10 sur 20.

#### **Volume horaire de la formation**

Le groupe de travail a estimé le volume horaire de formation à 400 heures décomposé de la façon suivante :

- 300 heures de pratique professionnelle
- 60 heures de technologie professionnelle
- 40 heures de sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition

#### Annexe n° 3 - Dossier de preuve du candidat pour la V.A.E.

Dossier déposé le :

à

#### **V.A.E. CQP tourier - Dossier de preuves du candidat**

Nom du candidat :

Validation demandée : Tourier

validation totale

validation partielle (précisez laquelle)

Informations

À destination du candidat

Ce dossier a pour but de vous aider à retracer votre expérience professionnelle et extra-professionnelle afin de la faire valoir dans votre démarche de V.A.E. Il vous permettra d'apporter au jury les «preuves» de vos compétences telles qu'elles ont été définies pour l'obtention du CQP.

Vous devez donc veiller à bien mettre en évidence les aspects les plus significatifs de votre expérience dans les chapitre où elle vous est demandée. Il n'y a aucun piège ou de «bonnes réponses» excluant toutes les autres, mais uniquement des éléments permettant au jury d'apprécier vos compétences à travers votre expérience et d'estimer si elle correspond au niveau d'exigence du CQP.

Vous pouvez demander les conseils d'un accompagnateur pour vous aider à remplir ce dossier. Adressez-vous pour cela à :

Ce dossier est composé de trois parties :

La première partie concerne votre demande de validation, elle retrace votre parcours professionnel et de formation.

La deuxième partie est la plus importante : elle vous permet de donner vos «preuves de compétences» pour chaque domaine du CQP. Laissez-vous guider par les questions qui vous sont posées. Si vous manquez de place dans les pages laissées blanches pour vos réponses vous pouvez en ajouter, mais il ne vous est pas demandé d'écrire un roman, juste d'exprimer clairement et de façon synthétique votre expérience construite à travers votre vie professionnelle.

La troisième partie est libre : elle vous permet de compléter votre dossier avec des attestations d'employeurs avec

lesquels vous avez travaillé qui cautionneront l'exactitude des informations que vous aurez fournies, ou qui témoigneront de votre expérience et de vos compétences.

1-

## Votre parcours d'acquisition de compétences

### 1.1 Votre parcours professionnel

Périodes (durées et dates de début et du fin)	Emploi tenu (ou fonction/métier exercé)	Entreprise (nom et adresse de votre entreprise)	Activités, missions, tâches exercées pendant cette période	Remarques éventuelles (Rythme de travail, autres précisions)

### 1.2 Votre formation initiale et continue

Période (dates de début et de fin)	ou diplôme préparé	Durée de la formation	Organisme de formation (nom - adresse)	Diplômes, titres ou autres validations obtenus*	
				Oui	Non

Votre formation initiale s'est terminée en (date) :

Niveau de sortie scolaire (fin de 5<sup>ème</sup>, de 4<sup>ème</sup>, de 3<sup>ème</sup>,...) :

### 1.3 Vos motivations et votre projet

### 1.4 Votre parcours de V.A.E. préconisé

## 2- Les preuves de votre compétence

Dans cette deuxième partie, vous allez apporter les éléments qui permettront au jury d'apprécier vos compétences au regard des exigences du CQP que vous souhaitez obtenir par la V.A.E.

Cette deuxième partie porte sur les compétences «professionnelle» du CQP. Elle est subdivisée en plusieurs domaines de compétence (3).

Les «règles du jeu» sont les suivantes :

Vous devez répondre à toutes les demandes de preuves qui vous sont demandées dans chacun des domaines de compétence pour pouvoir prétendre obtenir la validation du domaine en question. Si vous estimez ne pas avoir l'expérience ou la capacité pour traiter la question qui vous est posée, indiquez-le en toute simplicité : le jury ne validera pas cette partie et vous demandera d'acquérir la compétence correspondante soit en élargissant votre expérience soit en vous inscrivant à la formation qui vous permettra de l'obtenir.

Pour obtenir la validation d'un domaine de compétence vous devez avoir apporté la preuve de votre expérience sur

---

plusieurs aspects : ils vous sont indiqués au fur et à mesure du dossier.

Il vous est parfois demandé de parler de vos difficultés dans un domaine donné : il s'agit de permettre au jury d'apprécier votre capacité à prendre du recul vis-à-vis de votre expérience en décrivant les difficultés que vous rencontrez. La capacité à analyser ses difficultés est souvent, en effet, le signe d'une bonne maîtrise professionnelle ; vous ne serez donc pas pénalisé en retraçant les aspects difficiles de certaines situations professionnelles, à condition toutefois de savoir en cerner les causes et les solutions.

Il se peut cependant que le jury estime vos «preuves de compétence» suffisantes pour certaines parties du diplôme mais pas pour l'ensemble des exigences du diplôme. Dans ce cas le jury validera partiellement votre dossier et vous conseillera d'approfondir votre expérience dans le ou les domaines jugés non probants ou de suivre la formation correspondant à ces domaines.

A- Compétences professionnelles du tourier (CQP)

### **Domaine de compétence 1 : Préparation de la production**

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :

#### **1/ Participer aux approvisionnements de matières premières**

En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.

Présentez et expliquez comment les matières premières sont :

- Réceptionnées ;
- Déconditionnées et rangées.

Présenter comment fonctionne le suivi des stocks et comment sont évalués les besoins de matières premières

Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?

Justifiez votre réponse.

#### **2/ Organiser la production**

En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.

Présentez, expliquez et décrivez :

- La collecte des informations nécessaires pour organiser la production.
  - Bon de commande, fiches techniques...
  - Les calculs professionnels effectués pour définir les quantités de produit à fabriquer et les matières premières à utiliser.
  - La planification de l'exécution du travail.
  - Le choix des ingrédients et du matériel nécessaire.
  - La transmission de l'information à communiquer avec sa hiérarchie.
- Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?

Justifiez votre réponse.

### **Domaine de compétence 2 : Production et transformation**

#### **1/ Fabrication de tous types de produits à base de farine**

En vous basant sur les fabrications de votre entreprise.

Présentez, expliquez et décrivez :

- Les différentes étapes de la fabrication des produits
  - pesage des ingrédients et des produits
  - La préparation des pâtes :
    - Mélange des ingrédients, gestuelle (boulage, façonnage, beurrage, tourage, laminage, détaillage, plaquage et fonçage), le matériel utilisé.
  - La gestion des phases de repos et/ou de fermentation
  - Détente, pointage, apprêt, repos au froid...
  - La gestion des aléas dans son travail selon les pâtes, les matériels et les conditions climatiques
- Cinq produits :
  - un à base de pâte brisée salée ou sucrée,
  - un à base de pâte sablée,
  - un à base de pâte feuilletée,
  - un à base de pâte levée,

---

— un à base de pâte levée feuilletée,  
que vous avez réalisé.

Vous joindrez des photographies tout au long des étapes de panification pour chaque production, les supports commerciaux ou tout autre document illustrant vos propos.

### **1/ Réaliser une commande (suite)**

#### **Domaine de compétence 3 : Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire**

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :

#### **1/ Évaluer votre capacité à appliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire**

Décrivez les moyens mis en œuvre pour que les produits fabriqués soient conformes à la réglementation en vigueur. Vous prendrez un exemple concret.

Qu'en pensez-vous ? Voyez-vous des améliorations possibles ?

### **3- Attestations et documents divers**

Pour chacun des emplois décrits dans ce dossier vous avez la possibilité de faire attester par l'entreprise, l'organisme ou l'association qui vous a employé l'exactitude des informations données. Cette attestation n'est pas obligatoire.

Ces employeurs peuvent également vous remettre des documents soulignant les compétences et qualités professionnelles dont vous avez fait preuve dans l'exercice de vos activités, notamment en ce qui concerne votre expérience de l'apprentissage

Vous trouverez ci-dessous un modèle d'attestation d'employeur.

Modèle d'attestation

Je soussigné (nom et qualité) :

atteste l'exactitude des informations données dans ce dossier décrivant l'emploi de (intitulé de l'emploi) :

occupé par Monsieur ou Madame (vos nom et prénom) :

Du : au :

dans l'entreprise (nom et adresse de l'entreprise ou de l'organisme) :

Lors de l'exercice de ces activités, Monsieur ou Madame (vos nom et prénom) a notamment mis en œuvre les compétences et qualités suivantes :

Fait à : Le :

Signature :

Cachet de l'entreprise :

Attestation sur l'honneur

Je soussigné(e) (vos nom et prénom) :

certifie sur l'honneur l'exactitude de toutes les informations figurant dans ce dossier.

Fait à :

Le :

Signature (vos nom et prénom) :

Liste des documents joints

(dont attestations de formation)

### **Annexe n° 4 - Guide pour les accompagnateurs et les membres du jury pour la V.A.E.**

*Validation des acquis de l'expérience V.A.E. - CQP Tourier*

#### **Conseils aux accompagnateurs**

Votre rôle est essentiel, vous allez être «le révélateur d'expérience» du candidat, celui ou celle qui l'aidera à trouver dans son parcours professionnel les «preuves de sa compétence». Si en effet il n'y a pas de compétence sans expérience (puisque c'est à travers l'expérience que les savoirs, les capacités et les aptitudes se transforment en compétence), la seule expérience n'est pas en elle-même une preuve de compétence...

Vous aurez notamment à aider le candidat à :

— trouver les réponses aux questions qu'il se pose sur la VAE,

— rechercher dans son expérience les «preuves» demandées tout au long de son «dossier de preuves»,

— prendre du recul par rapport à son expérience pour être capable d'en faire ressortir les éléments pertinents, d'en faire une analyse critique, de l'utiliser comme une source de réflexion,

---

— accepter, le cas échéant, les limites de cette expérience par rapport au niveau d'exigence demandé, sans la survaloriser, ni la sous-évaluer,

— se préparer à l'entretien oral avec le jury, à partir de son dossier.

Toute la première partie du «dossier de preuve» du candidat doit lui permettre de se remémorer son parcours professionnel et de formation.

Elle est pour vous l'occasion de faire connaissance avec le candidat et de commencer à l'aider à repenser aux faits marquants de son expérience qui pourront l'aider à remplir son dossier par la suite. Lorsque l'on parle de «l'expérience», par rapport à la VAE, il s'agit bien entendu de l'expérience professionnelle en entreprise.

Deux rubriques de cette première partie du dossier du candidat méritent une attention particulière de votre part :

#### **«Vos motivations et votre projet»**

Cette rubrique peut vous guider dans le type de conseils à apporter au candidat : on sait le rôle fondamental de la motivation dans la réussite des projets. C'est là le moteur qui permettra au candidat d'avancer dans la construction de son dossier et à accepter le niveau d'exigence et de travail qu'il représente.

#### **«Votre parcours de VAE préconisé»**

Cette rubrique, remplie avec le Conseiller VAE a permis d'établir le parcours de V.A.E du candidat compte tenu des diplômes ou titres déjà détenus, des résultats aux tests, de son expérience et de sa disponibilité. Ce projet personnalisé vous permet de bien cerner les domaines de compétences que le candidat devra faire valider.

La deuxième partie du dossier du candidat reprend les preuves qui lui sont demandées pour chaque compétence, dans chaque domaine. Vous trouverez plus loin la liste de ces preuves ainsi que des conseils pour vous faciliter l'aide que vous pouvez apporter aux candidats.

La troisième partie réunit l'ensemble des attestations et pièces que le candidat jugera utile de joindre à ses preuves pour en renforcer la légitimité.

#### **Conseils aux membres du jury**

Votre rôle est de «détecter» dans l'expérience du candidat retracée dans ce dossier, dans les preuves qu'il donne en réponse à chaque question, dans l'entretien oral que vous mènerez avec lui, si ses compétences vous paraissent correspondre au niveau de professionnalisme attendu d'un titulaire du CQP.

Le jury est souverain, il n'y a donc pas de recours possible sur la validation reconnue ou non au candidat.

Chaque jury choisit comme il l'entend son mode de fonctionnement, en respectant toutefois les préconisations suivantes :

— se concerter avant l'entretien avec le candidat pour choisir les domaines et les compétences sur lesquelles il y a lieu d'approfondir les preuves apportées dans le dossier : l'entretien en sera plus riche d'enseignements, et plus équilibré, dans la majorité des cas seuls les points posant question étant abordés

— éviter de questionner systématiquement sur chaque preuve : il ne s'agit pas, comme dans un jury d'examen, de noter en fonction de l'exactitude des réponses mais d'apprécier si les compétences du candidat «valent» un CQP ; «les procédures d'évaluation doivent permettre au jury de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la délivrance du diplôme, titre ou certificat de qualification visé».

— rester dans une durée raisonnable d'un entretien : une heure avec le candidat semble une bonne moyenne indicative.

Une fonction d'arbitrage est dévolue au président de jury.

Vous avez deux «supports» pour établir votre évaluation : le dossier de preuves et l'entretien avec le candidat qui vous permettra notamment d'approfondir certains points que vous estimez ne pas pouvoir valider à la seule vue du dossier de preuves.

Cet entretien doit être conduit non pas comme un «oral d'examen», mais comme une rencontre entre professionnels, le candidat ayant à argumenter les éléments contenus dans son dossier et le jury évaluant si ces compléments de preuves lui paraissent pouvoir donner lieu à validation. La durée d'un entretien est estimée à environ 1 heure avec le candidat.

#### **Le système d'évaluation**

Le référentiel de certification est constitué d'un certain nombre de domaines de compétence technique.

Chaque domaine de compétence est à son tour constitué de plusieurs compétences requises, une ou plusieurs preuves étant demandées pour chacune d'entre elles.

Le jury aura à procéder à une évaluation en deux temps : évaluation de la compétence à partir des preuves données dans le dossier, puis évaluation de cette même compétence après l'entretien. C'est cette unique évaluation finale qui sera retenue, l'obtention du domaine s'établissant selon le barème ci-après.

### La procédure d'évaluation sera la suivante :

1°/ chaque membre du jury évalue chaque preuve de compétence donnée dans le «dossier de preuves» qui lui a été remis, en utilisant la fiche d'évaluation des candidats et le barème de cotation établi au niveau national (voir ci-après «barème de cotation»)

2°/ l'ensemble des membres du jury décide, pour chaque candidat, des questions qu'il estime devoir approfondir pendant l'entretien (environ une heure)

3°/ au cours de l'entretien, chaque membre du jury ré-ajuste - si cela s'avère justifié - sa cotation initiale pour certaines compétence en ré-utilisant la même «fiche d'évaluation des candidats» que celle utilisée pour la cotation faite à partir du dossier. Elle comporte à cet effet 2 colonnes de cotation : l'une pour la cotation à partir du dossier du candidat, la seconde pour une éventuelle re-cotation à l'issue de l'entretien

4°/ à l'issue de l'entretien, le jury délibère, chaque membre ayant sa propre cotation, décide de la validation de chaque domaine, en respectant le niveau d'exigence demandé au niveau national et établit ses «recommandations» (voir le «barème de cotation»)

5°/ en fin d'entretien, le jury établit le procès-verbal. Il indique les domaines de compétences validés et ceux qui doivent donner lieu, dans un délai de 5 ans, à une évaluation complémentaire pour obtenir le titre dans sa totalité.

### Le barème de cotation :

3 : preuve très fondée de compétence

2 : preuve recevable

1 : preuve incomplète, à compléter lors de l'entretien - peut être maintenue à l'issue de l'entretien si le jury l'estime toujours incomplète

0 : preuve non recevable

Pour qu'un domaine de compétence soit validé, il faut que le candidat ait obtenu un certain score à chaque compétence attendue, et que le total de ses résultats dans le domaine soient conformes à un niveau d'exigence pré-établi au niveau national.

### Barème de cotation

Domaines de compétences et compétences attendues	Barème de cotation
<b>Domaine 1 : Préparation de la production</b> Compétence 1 : Participer aux approvisionnements de matières premières Compétence 2 : Organiser la production	Avoir au minimum : 4 points Ne pas avoir de 0 dans l'une des 2 compétences
<b>Domaine 2 : Production et transformation</b> Compétence 1 : Réaliser une production à base pâte salée ou sucrée Compétence 2 : Réaliser une production à base de pâte feuilletée Compétence 3 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 4 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 5 : Réaliser une production à base de pâte levée	Avoir au minimum : 10 points Ne pas avoir de 0 dans l'une des 5 compétences
<b>Domaine 3 : Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire</b> Compétence 1 : Évaluer votre capacité à expliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	Avoir au minimum : 2 points Ne pas avoir de 0 dans la compétence

Les chapitres suivants reprennent le «référentiel de certification du CQP par VAE» qui a été élaboré en tenant compte du référentiel de formation du CQP et adapté à la logique de la VAE, fondée sur la reconnaissance des compétences acquises à travers l'expérience professionnelle.

Pour chaque grand domaine de compétence, on trouvera :

sur les pages de gauche :

- les compétences requises pour obtenir le titre,
- quelques indications quant aux principaux axes de la formation,
- la ou les preuves de compétences que le candidat doit fournir,

sur les pages de droite :

- des conseils pour les accompagnateurs et les membres du jury, pour chaque domaine de compétence.

## Domaine de Compétence 1 : Préparation de la production

Compétences attendues	Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)	Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat
1. Participer aux approvisionnements de matières premières 2. Organiser la production	Ranger les matières premières en fonction de leur nature Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de datage (DLC et DLUO) Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières Savoir ranger les produits en fonction des dates Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la profession (Mettre en application le respect de la chaîne du froid) Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage Connaître et synthétiser les différentes formes de transmission de commande formelles et informelles afin de déterminer la quantité finale Réaliser une fiche technique comprenant (Les différentes recettes, les quantités d'ingrédients) Savoir lire une fiche recette Savoir appliquer un coefficient multiplicateur Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir transmettre des informations concernant la qualité des matières premières et les anomalies constatées sur l'équipement des locaux et le matériel	Le candidat devra présenter et expliquer : La pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène L'application et le respect des techniques mises en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire

Conseils aux accompagnateurs	Conseils aux membres du jury
Vous serez vigilant à ce que le candidat décrive de manière détaillée le ou les dispositif(s) d'approvisionnement mis en place au sein de son entreprise en passant par la commande de matière d'œuvre et la gestion des stocks.	Vous veillerez à ce qu'il décrive avec précision l'organisation des approvisionnements dans son entreprise. Vous serez attentif à la description de la présentation de l'organisation de la production de son entreprise. Vous jugerez la qualité de son analyse sur l'organisation de la production et de l'approvisionnement dans son entreprise.



## Domaine de Compétence 2 : Production et transformation

Compétences attendues	Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)	Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat
Fabriquer tous types de produits à base de farine	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesage des ingrédients et des produits</li> <li>- Préparation des pâtes</li> <li>- Gestion des phases de repos et/ou de fermentation</li> <li>- Adapter son travail aux aléas</li> <li>- Fabrication des pâtes :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pâte brisée salée et sucrée</li> <li>- pâte sablée</li> <li>- pâte feuilletée</li> <li>- pâte levée</li> </ul> </li> <li>- Gestion des cuissons :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pré-cuissons</li> <li>- Cuissons terminales</li> </ul> </li> <li>- Fabrication des garnitures sucrées</li> <li>- Fabrication des garnitures salées</li> </ul>	<p>Le candidat, en se basant sur les fabrications de son entreprise ou celles dans laquelle il exerce, présente, explique et décrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les différentes étapes de fabrication des produits</li> <li>- La gestion des phases de repos et/ou de fermentation</li> <li>- Cinq produits :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- un à base de pâte brisée salée ou sucrée,</li> <li>- un à base de pâte sablée,</li> <li>- un à base de pâte feuilletée,</li> <li>- un à base de pâte levée,</li> <li>- un à base de pâte levée feuilletée, qu'il a réalisé.</li> </ul> </li> </ul> <p>Pour chacune de ces productions, le candidat explique le contexte, les aspects techniques et leurs intérêts.</p> <p>La façon de contrôler la production du laboratoire et la manière dont il applique les règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Il joindra des photographies retraçant toutes les étapes de fabrication pour chaque production, les supports commerciaux ou tout autre document illustrant ses propos.</p>

Conseils aux accompagnateurs	Conseils aux membres du jury
<p>Vous veillerez à ce que le candidat fournisse les recettes de ses productions.</p> <p>Vous encouragerez le candidat à être précis dans la formulation des recettes.</p> <p>Les photos devront illustrer les étapes importantes de la fabrication, et pas seulement le produit fini.</p> <p>Vous amènerez le candidat à exprimer dans son dossier, les difficultés ou les résultats non attendus.</p>	<p>Le jury interrogera le candidat sur ses recettes, pour croiser les écrits avec la pratique argumentée à l'oral par le candidat. Il veillera aussi à vérifier la pertinence de l'argumentation sur les différentes méthodes de travail utilisées pour fabriquer ses produits.</p>

## Domaine de Compétence 3 : Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

Compétences attendues	Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)	Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat
2. Appliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer l'hygiène des matières premières</li> <li>- Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption à réception</li> <li>- Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</li> <li>- S'assurer du maintien de la chaîne du froid</li> <li>- Assurer l'hygiène des produits intermédiaires (semi-finis)</li> <li>- Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption</li> <li>- Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</li> <li>- Garantir le respect des guides de bonnes pratiques</li> <li>- Faire l'étiquetage en respectant les règles pour assurer la traçabilité du produit</li> <li>- S'assurer du maintien de la chaîne du froid</li> </ul>	<p>Dans le cadre de son activité le candidat doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité, il expliquera de façon concrète comment il les applique à travers un exemple de fabrication réalisée par ses soins dans l'entreprise.</p>

Conseils aux accompagnateurs	Conseils aux membres du jury
Vous veillerez à ce que le candidat décrive de manière détaillée : l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans son travail journalier. Vous inciterez le candidat à expliquer, argumenter sa pratique.	Le jury devra être attentif à la manière dont le candidat : - Présente les différentes règles d'hygiène à appliquer dans son travail - Présente les différentes règles de sécurité à appliquer dans son travail

Fiche d'évaluation du candidat au titre de Tourier (CQP) par la VAE  
(à utiliser par chaque membre du jury - utiliser une fiche par candidat)

Nom du candidat :
-------------------

Date de réunion du jury :
---------------------------

Domaines de compétences et compétences attendues	1°/ Cotation de la compétence à partir du dossier	2°/ Cotation définitive de la compétence à l'issue de l'entretien	3°/ Résultat de la validation de l'ensemble du domaine de compétence
<b>Domaine 1 : Préparer la production</b>			Validation du domaine :
Compétence 1 : Participer aux approvisionnements de matières premières	3-2-1-0	3-2-1-0	Oui - Non
Compétence 2 : Organiser la production	3-2-1-0	3-2-1-0	Rappel de la cotation : avoir au minimum 4 points Ne pas avoir de 0 à aucune des 2 compétences
<b>Domaine 2 : Production et transformation</b>			Validation du domaine :
Compétence 1 : Réaliser une production à base pâte salée ou sucrée	3-2-1-0	3-2-1-0	Oui - Non
Compétence 2 : Réaliser une production à base de pâte feuilletée	3-2-1-0	3-2-1-0	Rappel de la cotation : avoir au minimum 10 points Ne pas avoir de 0 à aucune des 5 compétences
Compétence 3 : Réaliser une production à base de pâte levée	3-2-1-0	3-2-1-0	
Compétence 4 : Réaliser une production à base de pâte levée	3-2-1-0	3-2-1-0	
Compétence 5 : Réaliser une production à base de pâte levée	3-2-1-0	3-2-1-0	
<b>Domaine 3 : Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire</b>			Validation du domaine :
Compétence 1 : Évaluer votre capacité à expliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	3-2-1-0	3-2-1-0	Oui - Non
			Rappel de la cotation : Avoir au minimum : 2 points Ne pas avoir de 0 à cette compétence

### Décisions du jury

Validation des domaines de compétences professionnelles : Tourier (CQP)

D1 Oui — Non —

D2 Oui — Non —

D3 Oui — Non —

N

Prescriptions (quelle est ou quelles sont les compétences insuffisantes qui n'ont pas permis la validation d'un domaine, comment les acquérir) :

Rappel : le candidat a 5 ans pour re-déposer un dossier de demande de validation pour les domaines qui n'auraient pas été validés

**Procès-verbal de la commission de validation par la V.A.E.:**

**Nom du candidat :**

### **Titre demandé : Tourier (CQP)**

Au vu du dossier de preuves fourni par le candidat et après entretien, le jury a décidé de valider les compétences suivantes :

Domaines de compétences	Validation des compétences		Recommandations au candidat
	Oui	Non	
Préparation de la production			
Production et transformation			
Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire			

Date : Signatures des membres du jury :

Un document «attestation de réussite», identique à celui utilisé en formation initiale et continue, sera remis au candidat.

Il indique les domaines de compétences validés et leur équivalence en termes de titre ou de partie de titre.

En cas de validation partielle du titre, la commission remettra au candidat une copie du Procès-verbal de la Commission de Validation, ou tout autre document précisant les recommandations faites au candidat (compétences insuffisantes qui n'ont pas permis la validation d'un domaine ; conseils pour les acquérir).

Un candidat n'ayant pas obtenu la validation d'un domaine de compétences (non satisfaction au barème d'exigence fixé pour une ou plusieurs compétences du domaine) pourra :

- présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) dans la ou les compétences incriminées pour obtenir la validation de ce domaine. Il a 5 ans pour présenter cette nouvelle preuve au jury de validation par VAE.
- ou suivre le module de formation correspondant au domaine de compétence incriminé puis élargir son expérience avant de présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) au jury de validation par VAE.

En cas de non validation totale, la commission remettra au candidat une copie du Procès-verbal de la Commission de Validation, ou tout autre document précisant les recommandations faites au candidat. Dans ce cas, le candidat peut se représenter, dans les 5 ans, au jury VAE.

### Annexe n° 5 - Habilitation des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre la formation conduisant au CQP doit en faire la demande à la Confédération Nationale de la Boulangerie-Pâtisserie Française (C.N.B.P.F.). S'appuyant sur l'expertise de l'Institut National de la Boulangerie-Pâtisserie Française (INBP), la CNBPF s'assure que le demandeur offre les garanties nécessaires au bon déroulement et à la qualité de la formation et qu'il s'engage à respecter les prescriptions du référentiel.

La CNBPF fournit annuellement à la CPNEFP un état des demandes et des réponses qui ont été apportées.

### **Exercice du tutorat**

## **Avenant n° 79 du 19 décembre 2005**

[Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1<sup>er</sup> nov.]

### **Préambule**

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission

des compétences au sein des entreprises de boulangeries-pâtisseries artisanales.

### **Article 1** **Tuteur**

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

### **Article 2** **Formation**

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié peut bénéficier de formations spécifiques.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dont relève la Boulangerie dans la limite des financements disponibles.

### **Article 3** **Missions du tuteur**

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus,...) réalisées par l'organisme de formation.

Étapes du parcours du jeune	Missions du tuteur
1. Réussir l'accueil	<ul style="list-style-type: none"><li>• Préparer l'arrivée du jeune (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...)</li><li>• Accueillir - Guider - Renseigner (horaires, plan d'accès...) - Faire visiter</li><li>• Préparer l'entreprise et son environnement</li><li>• Présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel</li></ul>
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	<ul style="list-style-type: none"><li>• Définir et planifier les activités à confier au jeune, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à sa disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)</li><li>• Aider le jeune à la compréhension du travail</li><li>• Guider le jeune dans l'exécution du travail</li><li>• Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise</li></ul>
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès</li><li>• Faire le point sur les acquis professionnels, avec le jeune et avec l'ensemble des collaborateurs concernés</li><li>• Participer aux réunions organisées par l'organisme de formation</li><li>• Utiliser les documents de liaison</li></ul>
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	<ul style="list-style-type: none"><li>• Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès</li><li>• Faire le point sur la motivation du jeune</li></ul>
5. Évaluer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluer les acquis du jeune et faire un bilan de ses résultats</li></ul>

### **Article 4** **Exercice du tutorat**

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

---

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de trois salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

#### **Article 5** **Valorisation du tutorat**

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Il est donc prévu le versement d'une prime mensuelle de 40 € bruts au bénéfice du tuteur lorsqu'il exerce effectivement cette fonction.

Lorsque le tuteur aura exercé dans la profession cette fonction pendant 36 mois consécutifs ou non, il bénéficiera alors, en plus, d'une augmentation de 5 points supplémentaires de son coefficient professionnel.

#### **Article 6** **Dispositions diverses**

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

#### **Article 7** **Dépôt & Extension**

Conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

### **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 hippophagique»)*

### **Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle**

#### **Avenant n° 74 du 2 novembre 2004**

[Étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill.]

#### **Article 1**

Il est créé une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

#### **Article 2**

La CPNEFP a notamment pour mission :

**F** L'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession.

**F** L'étude de l'évolution de l'emploi

**F** La recherche de solution d'insertion des jeunes

**F** L'étude des besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution.

**F** L'examen des modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle.

**F** L'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels pour tous les niveaux de qualification.

**F** L'étude de l'évolution des qualifications professionnelles.

**F** Concevoir, soumettre et faire homologuer par la commission paritaire nationale les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche.

**F** Suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

---

### Article 3

La CPNEFP se réunit au moins une fois par an. Elle est composée d'une part de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales, de salariés signataires de la Convention Collective et d'autre part des représentants des employeurs mandatés par la Confédération Nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française. Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre total des représentants des salariés.

La CPNEFP sera présidée en alternance tous les 2 ans soit par un représentant des employeurs soit par un représentant des salariés.

Pendant les deux premières années de fonctionnement la commission sera présidée par un représentant des employeurs.

L'indemnisation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de cette commission sera effectuée selon les modalités définies par les derniers alinéas de l'article 6 de la Convention Collective.

### Article 4

Les dispositions des articles 1, 2 et 3 du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 16 du 26 juillet 1982 et complètent les dispositions de l'article 8 de la Convention Collective Nationale dont le titre devient :

Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation.

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

## Commissions paritaires régionales

## Avenant n° 111 du 11 juin 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

### Préambule

La Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française, d'une part, et les organisations syndicales de salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, d'autre part, tiennent en préambule à rappeler que les relations conventionnelles et sociales de la branche sont extrêmement vivantes depuis de nombreuses décennies. Elles ont permis de mettre en place, au bénéfice des salariés de la profession des dispositifs (notamment retraite complémentaire depuis 1958, complémentaire santé depuis 2007) avant qu'ils ne soient rendus obligatoires dans tous les secteurs. Plus récemment, afin d'améliorer la qualité de vie au travail, des actions novatrices de prévention ont été développées dans le cadre de la complémentaire santé. Le présent avenant est un nouvel exemple de la vivacité de celles-ci.

Compte tenu du nombre important d'entreprises de moins de 11 salariés au sein de la branche, les parties signataires entendent s'inscrire dans une démarche active de développement des relations conventionnelles et sociales au niveau régional.

Pour ce faire, les parties conviennent de créer une nouvelle instance locale de représentation et d'échanges plus proche géographiquement des besoins et des attentes des entreprises et de leurs salariés : la Commission Paritaire Régionale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie (CPRBP).

### Article 1 Objet

Les dispositions du présent avenant complètent celles de l'article 7 de la Convention Collective Nationale.

### Article 2 Création

Il est institué au sein de chaque région administrative une Commission Paritaire Régionale de la Boulangerie et

---

Boulangerie-Pâtisserie (CPRBP) composée de représentants en nombre égal de salariés et d'employeurs adhérents à des organisations syndicales et patronales locales, elles-mêmes adhérentes aux organisations représentatives de la branche au niveau national.

### **Article 3** **Attributions**

La CPRBP a pour prérogatives :

— D'étudier et de proposer, compte tenu des spécificités régionales, des avancées sur les thèmes de l'emploi et de la formation professionnelle continue qui ne pourront pas être moins favorables pour les salariés que les dispositions de la Convention Collective Nationale sur ces thèmes. À ce titre, la CPRBP pourra être amenée à établir un programme de formation professionnelle adapté aux besoins et à l'évolution de la profession, aux besoins des salariés et des employeurs de la région et accomplira les démarches nécessaires pour leur prise en charge financière par les fonds de la formation professionnelle. De même, la CPRBP devra établir chaque année un bilan de l'apprentissage de la profession dans la région. Il est précisé que la négociation salariale n'entre pas dans les prérogatives de la CPRBP.

— De s'intéresser aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises, notamment de moins de 11 salariés. Les conditions de travail peuvent être définies comme étant les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain et le contenu de l'organisation du travail. À cet effet, la CPRBP peut étudier des pistes d'évolution envisageables afin de pouvoir, ultérieurement, en assurer la promotion auprès des entreprises. Par ailleurs, la CPRBP assure, auprès des entreprises et de leurs salariés, la diffusion des actions de prévention définies dans le cadre du régime complémentaire de frais de soins de santé de la branche ; actions qui concourent à l'amélioration des conditions de travail.

— De s'informer des évolutions que connaissent les entreprises relevant de la branche professionnelle au sein de la région et plus particulièrement des ouvertures et des fermetures de boulangeries, des variations relatives au nombre de salariés employés par catégorie professionnelle, des évolutions économiques et sociales dans les processus de fabrication....

— De chercher à mieux fidéliser les salariés et à attirer les compétences vers la profession, notamment en s'intéressant aux activités sociales et culturelles, à savoir, aux activités non obligatoires légalement, quelles qu'en soient leurs dénominations, la date de leur création, exercées principalement au bénéfice des salariés de la profession, sans discrimination, en vue d'améliorer leurs conditions collectives d'emploi, de travail et de vie.

### **Article 4** **Composition**

La Commission Paritaire Régionale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie est composée de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants à raison de :

— 5 membres titulaires et 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la Convention Collective Nationale. Il est précisé que ces membres devront, dans la mesure du possible, être salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale.

— 5 membres titulaires et 5 membres suppléants désignés par le groupement professionnel régional membre de la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française.

Les membres de la CPRBP peuvent être en activité ou à la retraite.

Chaque Fédération syndicale nationale transmet les noms de ses représentants ainsi désignés à la Commission Paritaire Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie dont le secrétariat est assuré par la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française.

### **Article 5** **Fonctionnement**

La CPRBP se réunit au moins une fois par an sur convocation adressée à chacun de ses membres par le secrétariat de la commission sur consigne de son Président. Cette convocation précise également l'ordre du jour de la réunion.

La CPRBP est présidée par un représentant des employeurs.

Le secrétariat est assuré par la délégation patronale. Il établit, après chaque réunion, un compte rendu.

Un rapport rendant compte des réunions de la CPRBP est transmis à la Commission Paritaire Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Il comporte, notamment, une synthèse de la situation de l'emploi dans la branche au niveau de la Région.

Les membres composant la délégation des syndicats de salariés bénéficieront du remboursement de leurs frais réels de déplacement dans la limite de deux réunions par an sur présentation de leurs justificatifs de titre de transport

---

ou d'indemnités kilométriques.

Les salariés d'entreprises relevant de la présente convention collective, membres de la CPRBP bénéficieront, par réunion, du maintien de leur salaire dans la limite de deux réunions par an. L'employeur concerné pourra demander le remboursement du salaire ainsi maintenu et des charges patronales correspondantes auprès de l'organisation syndicale patronale régionale dans la limite d'une journée de plafond de la Sécurité Sociale.

L'ensemble des frais occasionnés par le fonctionnement de la Commission est financé par les crédits versés par le Fonds prévu à l'article L. 2135-9 du Code du travail.

Enfin, les membres composant la délégation des syndicats de salariés et appartenant à des entreprises relevant de la présente convention collective bénéficient des dispositions protectrices relatives aux salariés protégés. De ce fait, ces membres bénéficient notamment de la procédure de demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail en cas de procédure de licenciement pendant tout le temps où ils seront membres de la commission paritaire régionale ainsi que pendant six mois après.

## **Article 6**

### **Dépôt et extension**

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 l'emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, l'extension du présent avenant.

## **Accord du 29 juin 2017**

[Étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 7 août]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

## **Préambule**

Cet accord a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement en précisant notamment les attributions des Commissions Paritaires Régionales de la Boulangerie Pâtisserie (C.P.R.B.P.) telles qu'elles résultent de l'avenant n° 111 étendu par arrêté ministériel du 7 avril 2016 (Journal Officiel du 16 avril 2016) et de l'article 1 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

## **Article 1**

Il a été défini le Règlement Intérieur des C.P.R.B.P. créées en application de l'avenant n°111 à la convention collective nationale des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie et dont les dispositions sont les suivantes :

### **Règlement intérieur type des commissions paritaires régionales de la boulangerie pâtisserie**

#### **Préambule**

Le présent Règlement intérieur a été validé par la Commission Nationale Paritaire et il est demandé à chacune des CPRBP d'en respecter les principes et la mise en œuvre dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la profession.

## **Article 1**

### **Composition de la CPRBP**

#### **1.1**

#### **Nombre de sièges à pourvoir**

La Commission Paritaire Régionale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie est composée de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants à raison de :

— 5 membres titulaires et 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés adhérentes aux



---

organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la Convention Collective Nationale. Il est précisé que ces membres devront, dans la mesure du possible, être salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale.

— 5 membres titulaires et 5 membres suppléants désignés par le groupement professionnel régional membre de la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française.

Les membres de la CPRBP devront, dans la mesure du possible, être issus d'entreprises de moins de 11 salariés. Ils peuvent être en activité ou à la retraite.

Chaque Fédération syndicale nationale transmet les noms de ses représentants ainsi désignés à la Commission Paritaire Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie dont le secrétariat est assuré par la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie Française. En cas de besoin, les suppléants peuvent siéger en présence des titulaires. Ils ont une voix consultative et ne prennent part au vote qu'en l'absence du ou des titulaires.

## **1.2**

### **Désignation des membres**

Les membres de la CPRBP sont nommés par le groupement professionnel régional membre de la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française et les organisations syndicales de salariés adhérentes aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la Convention Collective Nationale.

La désignation des représentants s'effectue selon les règles propres à chaque Organisation.

Dès leur désignation, l'identité des personnes choisies pour siéger en tant que membre est notifiée au Secrétariat de la CPRBP qui transmet ces informations à la Commission Nationale Paritaire de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie au plus tard dans les quinze jours qui suivent.

## **1.3**

### **Formation des membres**

Il appartient à chaque Organisation désignant des représentants d'assurer la formation de chacun de ses mandataires.

## **1.4**

### **Durée du mandat et renouvellement**

Les membres de la CPRBP sont désignés pour 4 ans à compter de 2017. Leur mandat est renouvelable.

## **1.5**

### **Cessation du mandat**

La validité du mandat de membre de la CPRBP cesse lorsque l'Organisation au titre de laquelle il a été désigné ne procède pas au renouvellement de son mandat ou notifie par écrit à la CPRBP qu'il n'est plus habilité à la représenter.

Tout membre qui souhaite démissionner de son poste en informe par écrit l'Organisation qui l'a mandaté, cette dernière en informe par écrit la CPRBP. L'Organisation désigne un nouveau membre dans les meilleurs délais.

## **Article 2**

### **Fonctionnement de la CPRBP**

## **2.1**

Présidence et Vice-présidence

La CPRBP est présidée par un représentant des employeurs. La vice-présidence est assurée par l'un des membres titulaires représentant les organisations syndicales de salariés.

## **2.2**

### **Fréquence des réunions**

La CPRBP se réunit au moins une fois par an sur convocation adressée à chacun de ses membres par le secrétariat de la commission sur consigne de son Président.

Cette convocation précise également l'ordre du jour de la réunion.

## **2.3**

### **Participation aux réunions**

Lorsqu'une Organisation ne peut être représentée, elle a la possibilité de transmettre par écrit sa position.

Une feuille d'émargements est établie pour chaque réunion et conservée par le secrétariat de la CPRBP.

---

## **2.4**

### **Ordre du jour**

L'ordre du jour est établi par le Président et est adressé par le Secrétariat de la CPRBP au moins quinze jours avant la date de la réunion.

Toutefois, toute Organisation peut demander l'inscription d'un ou plusieurs points complémentaires à l'ordre du jour au moins trois jours avant la réunion.

## **2.5**

### **Comptes rendus et relevé de décisions**

Les réunions de la CPRBP font l'objet d'un compte-rendu qui est soumis à l'approbation à la séance suivante et signé par le Président et le Vice-président.

Le secrétariat de la CPRBP adresse après chaque réunion un compte rendu aux membres participants.

## **2.6**

### **Règles de prise de décisions**

La prise de décision s'effectue prioritairement dans le cadre du consensus.

En l'absence de consensus sur un point à l'ordre du jour faisant l'objet d'une délibération, la prise de décision est reportée à une réunion ultérieure de la CPRBP.

En cas de vote, la CPRBP ne peut valablement délibérer que si au moins la moitié des membres titulaires par collège est présent.

Seuls les titulaires présents ont la possibilité de voter. Chaque membre titulaire dispose d'une voix. Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il dispose de sa voix.

Le vote se fait à la majorité des deux tiers des membres présents.

## **Article 3**

### **Attributions**

La CPRBP exerce les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L. 23-113-1 du Code du travail et dispose des prérogatives suivantes :

### **3.1**

#### **L'étude de l'emploi et de la formation professionnelle**

La CPRBP pourra étudier et proposer, compte tenu des spécificités régionales, des avancées sur les thèmes de l'emploi et de la formation professionnelle continue qui ne pourront pas être moins favorables pour les salariés que les dispositions de la Convention Collective Nationale sur ces thèmes. À ce titre, la CPRBP pourra être amenée à établir un programme de formation professionnelle adapté aux besoins et à l'évolution de la profession, aux besoins des salariés et des employeurs de la région et accomplira les démarches nécessaires pour leur prise en charge financière par les fonds de la formation professionnelle. De même, la CPRBP devra établir chaque année un bilan de l'apprentissage de la profession dans la région. Il est précisé que la négociation salariale n'entre pas dans les prérogatives de la CPRBP.

### **3.2**

#### **L'étude des conditions de travail des salariés**

La CPRBP pourra s'intéresser aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises, notamment de moins de 11 salariés. Les conditions de travail peuvent être définies comme étant les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain et le contenu de l'organisation du travail. À cet effet, la CPRBP peut étudier des pistes d'évolution envisageables afin de pouvoir, ultérieurement, en assurer la promotion auprès des entreprises.

Par ailleurs, la CPRBP assure, auprès des entreprises et de leurs salariés, la diffusion des actions de prévention définies dans le cadre du régime complémentaire de frais de soins de santé de la branche ; actions qui concourent à l'amélioration des conditions de travail.

### **3.3**

#### **L'étude des évolutions des entreprises**

La CPRBP pourra s'informer des évolutions que connaissent les entreprises relevant de la branche professionnelle au sein de la région et plus particulièrement des ouvertures et des fermetures de boulangeries, des variations relatives au nombre de salariés employés par catégorie professionnelle, des évolutions économiques et sociales dans les processus de fabrication....

---

### 3.4

#### **L'étude des outils facilitant la fidélisation des salariés**

La CPRBP pourra chercher à mieux fidéliser les salariés et à attirer les compétences vers la profession, notamment, en s'intéressant aux activités sociales et culturelles, à savoir, aux activités non obligatoires légalement, quelles qu'en soient leurs dénominations, la date de leur création, exercées principalement au bénéfice des salariés de la profession, sans discrimination, en vue d'améliorer leurs conditions collectives d'emploi, de travail et de vie.

### 3.5

#### **Modalités relatives à la diffusion d'informations et de conseils sur les dispositions légales et conventionnelles**

Les CPRBP diffusent des informations et des conseils aux salariés et aux employeurs relatifs aux dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

### 3.6

#### **Modalités relatives à la prévention des conflits**

Les CPRBP mettent en place un dispositif de résolution des conflits n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction fonctionnant selon les modalités définies ci-après.

##### **Objet**

Les salariés et les chefs d'entreprise relevant de la convention collective des entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries peuvent consulter les CPRBP lorsqu'ils sont confrontés à des questionnements voire des difficultés en matière d'application des droits conventionnels et plus largement de relations du travail dans l'entreprise (temps de travail, qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, entreprises en difficulté économique,...).

Le dispositif contribue à la prévention des conflits individuels ou collectifs notamment en apportant aux salariés et aux employeurs des informations et des recommandations. L'objectif est aussi de faciliter le dialogue dans le cas où un conflit semble inévitable et pour éviter au final une procédure contentieuse. Le dispositif ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

En tout état de cause, il ne constitue pas une procédure contentieuse ou précontentieuse.

##### **Mission**

La CPRBP a pour mission d'informer et d'accompagner les salariés et les employeurs, sans intervenir dans l'entreprise.

La CPRBP sollicite la Commission Nationale Paritaire pour toute question relative à la bonne application de la convention collective des entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries.

##### **Rôle de la CPRBP**

À chaque réunion de la CPRBP, il est fait un point sur les sollicitations réalisées dans le cadre de cette mission. La CPRBP dresse un état des lieux de cette activité.

Dans ce cadre, la CPRBP recense les questions récurrentes posées. La CPRBP peut être sollicitée pour apporter un renseignement sur toute question en matière de relations du travail et le cas échéant sur l'application de la convention collective des entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries. Dans cette hypothèse, il appartient à son Secrétariat de transmettre à la Commission Nationale Paritaire de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie les éléments demandés.

Ces actions doivent contribuer à faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs.

### 3.7

#### **Programme d'actions et de communication**

Chaque année, la CPRBP élabore son programme d'actions au regard des orientations définies au niveau national et dans le respect de la politique de la profession. La mise en œuvre de ce programme d'actions fait l'objet d'un suivi régulier.

Ce programme doit prévoir des axes de communication visant à promouvoir la CPRBP, ses actions et son rôle, notamment, en matière de prévention des conflits auprès des salariés et des chefs d'entreprise de boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

### 3.8

#### **Bilan annuel d'activité**

La CPRBP élabore un bilan annuel des actions menées dont elle confie la réalisation administrative au Secrétariat. Ce bilan est examiné et approuvé par les membres de la CPRBP.

Il est transmis à la Commission Nationale Paritaire de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Il comporte, notamment, une synthèse de la situation de l'emploi dans la branche au niveau de la Région.

---

## **Article 4** **Exercice du mandat**

### **4.1** **Remboursement des frais**

Les fonctions de membre de la CPRBP sont gratuites.

Chaque Organisation fait siens les frais que les membres auront lors de l'accomplissement de leurs missions et ce dans le cadre des ressources qui leurs sont octroyées.

Les membres composant la délégation des syndicats de salariés bénéficieront du remboursement de leurs frais réels de déplacement dans la limite de deux réunions de la CPRBP par an sur présentation de leurs justificatifs de titre de transport ou d'indemnités kilométriques.

Les salariés d'entreprises relevant de la convention collective de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, membres de la CPRBP bénéficieront, par réunion, du maintien de leur salaire dans la limite de deux réunions par an. L'employeur concerné pourra demander le remboursement du salaire ainsi maintenu et des charges patronales correspondantes auprès de l'organisation syndicale patronale régionale dans la limite d'une journée de plafond de la Sécurité Sociale.

### **4.2** **Protection des membres des délégations syndicales de salariés**

Les membres composant la délégation des syndicats de salariés et appartenant à des entreprises relevant de la convention collective des entreprises artisanales de boulangeries et boulangeries pâtisseries bénéficient des dispositions protectrices relatives aux salariés protégés.

De ce fait, ces membres bénéficient notamment de la procédure de demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail en cas de procédure de licenciement pendant tout le temps où ils seront membres de la commission paritaire régionale ainsi que pendant six mois après.

## **Article 5** **Secrétariat de la CPRBP**

Le secrétariat de la CPRBP est confié à la structure régionale patronale.

## **Article 2**

Le présent accord paritaire a une durée indéterminée et ses dispositions pourront être modifiées par décision de la Commission Nationale Paritaire de la Boulangerie.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

## **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

### **Avenant n° 102 du 11 juin 2012**

[Étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

#### **Préambule**

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituant des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes

---

et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les partenaires sociaux de la Branche ont engagé des négociations.

Les parties signataires soulignent que les statistiques sur les effectifs salariés par genre montrent une parité en nombre des hommes et des femmes dans la profession. Ils notent toutefois que la part hommes/femmes à la fabrication est exactement inverse à celle de la vente.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une gestion sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement : où il faut veiller à éviter la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent tant auprès des femmes que des hommes ;
- la rémunération : où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences et performances égales et notamment à l'issue des périodes de maternité ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

En application de l'article L. 1142-1 du Code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

### **Article 1**

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

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976.

### **Article 2**

#### **Principe de non-discrimination**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison notamment du sexe de la personne, spécialement en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue-social (article L. 1132-1 du code du travail).

### **Article 3**

#### **Recrutement**

Les critères de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un facteur fondamental de mixité des emplois. Dans cet esprit, et dans la limite des contraintes imposées par le marché du travail, il convient de rechercher l'équilibre et la mixité dans les recrutements pour l'ensemble des métiers des entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie et de s'efforcer à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, à profils, compétences et expériences équivalents.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche devront déterminer des processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulant dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

---

Toute discrimination fiée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Compte tenu de la répartition des salariés selon la nature de l'emploi et le sexe constatée par le Rapport de branche 2011 (p.35), une attention particulière sera portée par les entreprises lors du recrutement du personnel, afin d'atteindre en quatre ans une amélioration de 4 % au niveau de la profession de la mixité des emplois en fabrication (accroissement de 4 % de la part du personnel féminin) et en vente (accroissement de 4 % de la part du personnel masculin). À cet effet, à profil, compétences et expériences équivalents, une embauche d'un personnel féminin sera favorisée à la fabrication et une embauche d'un personnel masculin sera favorisée à la vente.

#### **Article 4** **Rémunération à l'embauche**

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualifications, fonctions, compétences et expériences égales les femmes et les hommes sont embauchés pour la même fonction à salaires, positions et coefficients équivalents.

#### **Article 5** **Révisions de salaire**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est «majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise».

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

L'écart de la rémunération moyenne entre hommes et femmes étant particulièrement marqué pour le personnel de fabrication, (P.44 du Rapport de branche 2011), les entreprises portent leurs efforts sur cette catégorie de personnel pour que cet écart soit réduit d'au moins 4 % à l'issue des quatre prochaines années notamment en visant à une égalité du temps de travail entre les hommes et les femmes.

#### **Article 6** **Formation professionnelle**

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale ;
- Prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salarié(e)s ;
- Développement de la formation ouverte à distance (FOAD),

- 
- Planification des horaires de formation ; communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer,
  - Désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) afin de faciliter une réintégration,
  - Demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
    - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
    - aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises veilleront à réduire l'écart de 6 % constaté dans la profession par le Rapport de branche 2011 (p.85) entre les hommes et les femmes dans l'accès au plan de formation.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental, sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté conformément à la législation en vigueur.

#### **Article 7**

##### **Congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation**

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Il est rappelé que la période d'absence du / de la salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle les femmes de retour de congé maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra apporter une réponse.

#### **Article 8**

##### **Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le/la salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le/la salarié(e).

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, tout en veillant à sauvegarder la bonne marche de l'entreprise.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Fixation d'un délai de prévenance de 7 jours minimum en cas de modification d'horaires de salariés à temps plein ou temps partiel sauf situation d'urgence.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale.

##### **Situation de la femme enceinte :**

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés

---

et de l'ancienneté (article L. 1225-16 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Suite au congé maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

### **Article 9** **Congé de paternité**

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du Code du Travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la Sécurité Sociale.

### **Article 10** **Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation, et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourantes à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner tous les trois ans les progrès réalisés par la profession pour assurer l'égalité entre hommes et femmes.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent avenant.

## **Contrat de génération**

*(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013)*

### **Listes de métiers exposés à des risques ergonomiques**

#### **Accord du 27 novembre 2024**

*[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNBPF ;

FEB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), afin de financer des actions de prévention ou de reconversion à destination des salariés exposés aux risques ergonomiques définis à l'article L. 4163-2-1 du code du travail. Elle invite les branches professionnelles à engager, des négociations, en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs des risques ergonomiques.

En ce sens, afin de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, les partenaires sociaux de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale ont souhaité identifier une liste de métiers particulièrement



exposés aux risques ergonomiques et définir des mesures de prévention aux expositions aux dits risques.

## Article 1

### Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale dont le code NAF est 1071C.

## Article 2

### Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations.

## Article 3

### Classement des métiers et activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche

À la suite des situations de pénibilité et d'usure professionnelle diagnostiquées dans le secteur de la branche, il est préconisé le classement suivant par facteur de risques ergonomiques :

## A

### Rappel des risques ergonomiques visés par le FIPU

Le FIPU a pour mission de participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Ces risques professionnels sont les suivants :

#### 1) Postures pénibles

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 du code du travail) sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

#### 2) Manutention manuelle de charges/port de charges

On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les salariés en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

#### 3) Vibrations mécaniques

Les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les salariés travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des salariés à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéoarticulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules (exemples : chariots de manutention, ...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

## B

### Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche

Métier	Code PSC ESE	Postures Pénibles	Manutention manuelle /port de charges	Vibrations mécaniques
Personnel de fabrication (Quels que soient le niveau et le coefficient)	683a 215a 636c	Exposé	Exposé	Non exposé
Personnel de vente (Quels que soient le niveau et le coefficient)	554a	Exposé	Exposé	Non exposé
Personnel de services (Chauffeur-livreur /livraisons) (Coefficient 155-160)	643a 683a	Exposé	Exposé	Non exposé

Métier	Code PSC ESE	Postures Pénibles	Manutention manuelle /port de charges	Vibrations mécaniques
Personnel administratif (Coefficient 170)	542a 543a	Non exposé	Non exposé	Non exposé
Personnel d'encadrement	233c 215a 636c	Exposé	Exposé	Non exposé

La présente liste permet d'identifier les métiers et activités du secteur de la branche, exposés à des facteurs ergonomiques et pourra être réactualisée en fonction de l'évolution des données. Elle permettra en outre à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT MP), d'orienter les fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, en vue de financer des actions de prévention adaptées, de sensibilisation à destination des salariés des entreprises de la branche, ou de financer des projets de transition professionnelle.

## C

### Mesures de prévention collectives et individuelles

La branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale mène depuis longtemps une politique de prévention des risques professionnels qui s'est traduite notamment par l'élaboration et la diffusion en 1996 d'un plan collectif de mise en conformité des équipements de travail en service dans les boulangeries-pâtisseries, la mise en place dans les années 2000 avec la CNAMTS d'une campagne «outils plus sûrs» visant notamment à favoriser l'accès à du matériel limitant les émissions de poussière de farine.

Depuis 2007, dans le cadre de la complémentaire santé, la Confédération Nationale de la Boulangerie Pâtisserie Française et les cinq organisations syndicats de salariés ont développé une politique de prévention ambitieuse pour prévenir les risques et ainsi mieux protéger les salariés.

Toutes les campagnes réalisées ont pour objectif de s'adresser à tous les salariés de la branche, des apprentis aux chefs d'entreprise, et ainsi d'aller également chercher les salariés les moins réceptifs aux questions de santé, par le biais de courriers, d'affiches mais aussi par des campagnes d'appels téléphoniques ayant pour but d'impliquer chaque boulanger dans une démarche de prévention plus individualisée.

Les partenaires sociaux de la branche précisent que l'usure professionnelle peut se manifester sous différentes formes, notamment des symptômes physiques se traduisant principalement par des troubles musculosquelettiques (TMS). Ils constatent, que l'usure professionnelle peut conduire à l'inaptitude partielle ou totale, empêchant le salarié d'exercer certaines activités, voire, de pratiquer son métier.

Plusieurs pathologies majeures font l'objet d'actions de prévention et notamment :

- La santé bucco-dentaire et le risque carieux,
- L'hygiène respiratoire et les allergies aux poussières de farine,
- Les maladies cardio-vasculaires :
  - m Le risque diabétique,
  - m L'hypertension artérielle,
- Les troubles veineux,
- L'épigénétique : maternité et prévention précoce.

Il résulte de l'étude des accidents et maladies professionnelles de la profession que :

- Le risque lié aux émissions de poussière de farine peut entraîner des allergies respiratoires ainsi que de l'eczéma allergique ou autres affections cutanées,
- Le risque lié aux manutentions et déplacements peut entraîner des affections périarticulaires, des TMS ainsi que des lésions.

Enfin, le secteur d'activité de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale est signataire d'une convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique avec la CNAM, laquelle a été renouvelée en 2024 pour 4 ans. Cette convention s'inscrit dans un objectif de prévention des risques professionnels à savoir :

- Réduire les risques liés aux manutentions et déplacements ;
- Réduire les risques liés à l'accueil du public et aux manipulations d'argent ;
- Réduire les risques liés aux pulvérulents (farine, sucre...).

Aussi, afin de poursuivre ces actions de prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux de la branche,

---

via le financement du FIPU, préconisent de prendre et/ou optimiser les mesures ci-après, qui ne préjudicient pas les mesures spécifiques ou complémentaires déjà mises en place dans les entreprises de la branche :

Pour lutter contre le risque de postures pénibles :

- Mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;
- Adapter le matériel et l'équipement à la physiologie du salarié (hauteur réglable des plans de travail, ...) ;
- Veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable,...) ;
- Organiser l'espace de façon à permettre au salarié de se déplacer, changer de position (assis-debout,...) ;
- Agir sur la propreté des surfaces (atelier de fabrication, lieu de vente,...) ;
- Formation des intervenants aux gestes et postures.

Pour lutter contre le risque de manutention manuelle de charges/port de charges

- Équiper les postes de travail d'aide à la manutention (chariots roulants, diables,...) ;
- Privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
- Aménager l'environnement ;
- Privilégier l'alternance des tâches ;
- Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;
- Former et informer les salariés exposés.

Pour lutter contre le risque de vibrations mécaniques

- Faire le choix de procédés de travail moins vibrants ;
- Choisir des équipements de travail appropriés ;
- Veiller au bon entretien des équipements, des sols et des surfaces, etc. ;
- Organiser une rotation des salariés, et diversifier, autant que faire se peut, les tâches ;
- Former et informer les salariés exposés.

#### **Article 4**

##### ***Suivi de l'accord et poursuite de négociations***

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à prévoir une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, au moins une fois par an, consacrée au suivi du présent accord et aux résultats en termes d'actions de prévention effectuées pour les salariés de la branche et financées par le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle.

#### **Article 5**

##### ***Dispositions finales***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

## Annexe 1

### Données Statistiques des AT<sup>1</sup> et des MP<sup>1</sup>

CTND : Services, commerces et industries de l'alimentation  
SYNTHÈSE ANNÉE 2021

Code NAF : 1071C

Boulangerie et boulangerie-pâtisserie

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020	
Accidents de travail	3 858	24,3%	21
Accidents de trajet	1 315	25,8%	26
Maladies professionnelles	291	8,3%	26
Nombre de salariés (20 au chômage partiel)	155 265	5,8%	21

Données issues :

<b>Accidents de travail</b>	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'Acc. de travail en ter. régl.	3 499	3 576	3 785	3 357	3 858
Nombre de salariés*	140 014	144 455	148 349	151 851	155 265
Nombre de nouvelles IP :	127	143	144	128	190
Nombre de décès :	2	2	5	3	1
Nombre de journées perdues :	198 587	219 964	243 810	250 396	271 530
Indice de fréquence :	25,0	24,8	25,4	nc	23,9

<b>Accidents de trajet</b>	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'Acc. de trajet en ter. régl.	1 163	1 116	1 107	1 045	1 315
Nombre de nouvelles IP :	45	55	47	32	54
Nombre de décès :	3	2	5	4	4
Nombre de journées perdues :	74 130	74 538	74 334	82 065	80 742
Indice de fréquence :	8,3	7,7	7,5	nc	8,0

<b>Maladies professionnelles</b>	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de MP en ter. régl.	315	354	423	361	391
Nombre de nouvelles IP :	112	129	174	127	205
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	65 970	73 955	96 392	103 126	106 273

\* Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel.

ND : Données non disponibles.

ND : Données non disponibles.

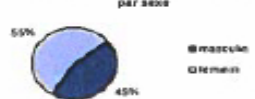
Accidents de travail



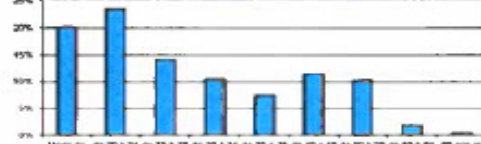
Principales maladies professionnelles

Code tableau	Libellé du tableau	Nb MP	%	Nb 2020
057A	Affections paracardiales	42	82%	49
066A	AR Respir / allergie	12	3%	12
058A	AR Rachis lombaire/manutention charges lourdes	5	2%	8
055A	eczéma allergique	4	1%	4
Autres	Autres MP	4	1%	1

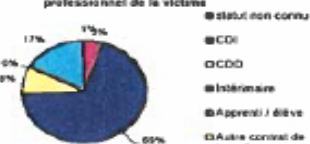
Répartition des accidents de travail par sexe



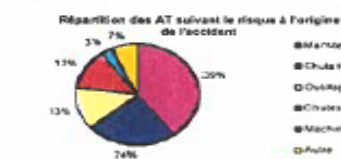
Répartition des accidents de travail par âge



Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Les circonstances des accidents de travail



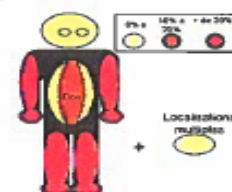
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

Manutention manuelle	39%
Chutes de plain-pied	24%
Utilisation à main	13%
Chutes de hauteur	13%
Machines	3%
Autre	7%

Les zones d'imprégnation par les accidents de travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

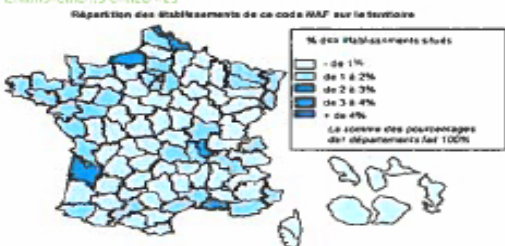
Tête et cou, y compris yeux	4%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	44%
Torse et organes	2%
Des	14%
Membres inférieurs	20%
Multiples endroits du corps affectés	7%
Inconnue ou non précisée	7%



Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

Traumatismes internes	20%
Plaies ouvertes	15%
Entorses et foulures	12%
Chocs traumatiques	11%
Contusions et traumatismes internes	11%
Autre	32%

Établissements concernés



Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



Code NAF : 1071D

Pâtisserie

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020
Accidents de travail	326	8,7%
Accidents de trajet	155	36,4%
Maladies professionnelles	23	-25,6%
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	15 846	8,5%

Détail par risque

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail	324	373	367	300	326
Nombre d'Acc. de travail en fer régl.	14 637	14 535	14 819	14 447	15 846
Nombre de nouvelles IP	21	21	20	8	16
Nombre de décès	0	0	1	0	0
Nombre de journées perdues	18 210	19 855	20 034	20 914	18 122
Indice de fréquence	22,1	25,7	24,8	nc	20,8

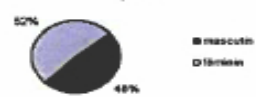
	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail	324	373	367	300	326
Nombre d'Acc. de travail en fer régl.	94	86	86	77	100
Nombre de nouvelles IP	3	2	5	2	3
Nombre de décès	0	1	1	0	0
Nombre de journées perdues	5 153	5 091	5 817	6 850	6 025
Indice de fréquence	8,4	5,9	5,8	nc	6,7

	2017	2018	2019	2020	2021
Maladies professionnelles	37	34	29	31	23
Nombre de nouvelles IP	10	23	11	18	6
Nombre de décès	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues	6 884	8 058	7 501	7 236	4 850

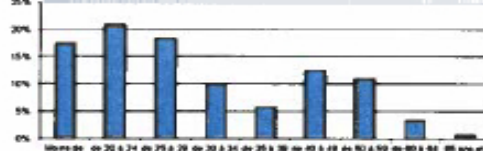
\* Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel.  
N.B. : Maladie : recrudescence suite pandémie actuelle des CTN  
A.C. : non salarié

Statistiques concernées par les accidents de travail

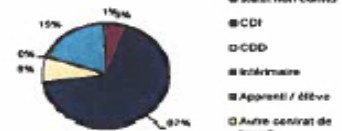
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge

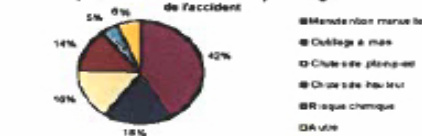


Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Circumstances des accidents de travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

	%
Manutention manuelle	42%
Outillage à main	18%
Chutes de plain-pied	14%
Chutes de hauteur	10%
Risque chimique	5%
Autre	5%

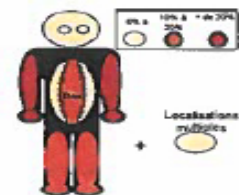
Lésions occasionnées par les accidents de travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

	%
Tête et cou, y compris yeux	5%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	47%
Torse et organes	4%
Cou	17%
Membres inférieurs	15%
Plusieurs endroits du corps affectés	7%
Inconnu ou non précisée	7%

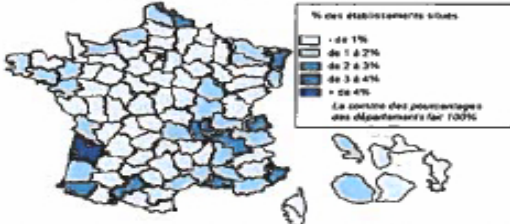
Répartition des AT selon le nature de lésion (ordre décroissant)

	%
Traumatisme interne	18%
Plaies ouvertes	17%
Contusions et traumatismes internes	11%
Chocs traumatiques	9%
Nature inconnue ou non précisée	9%
Autre	30%

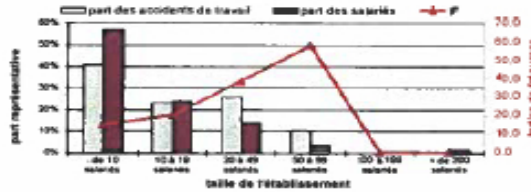


Établissements concernés

Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



## Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 1021/2020	
Accidents de travail	512	28,4%	28
Accidents de trajet	122	64,9%	38
Maladies professionnelles	28	100,0%	28
Nombre de décès (au au chômage partiel)	12 600	5,6%	24

## Données par risque

## Accidents de travail

Nombre d'Acc. de travail en 1er régl. :	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de salariés*	476	535	525	405	512
Nombre de nouvelles IP :	12 091	12 250	12 264	11 926	12 600
Nombre de décès :	10	17	9	23	12
Nombre de journées perdues :	0	0	0	0	0
Indice de fréquence :	27 756	29 455	34 610	32 620	35 887
	29,4	43,7	42,8	nc	40,6

## Accidents de trajet

Nombre d'Acc. de trajet en 1er régl. :	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de nouvelles IP :	50	92	103	74	122
Nombre de décès :	5	4	5	2	3
Nombre de journées perdues :	0	0	0	0	0
Indice de fréquence :	6 243	6 578	5 809	4 955	7 657
	7,4	7,5	8,4	nc	9,7

## Maladies professionnelles

Nombre de nouvelles IP :	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de décès :	26	30	32	14	28
Nombre de journées perdues :	8	13	16	5	15
	0	0	0	0	0
	3 854	7 944	5 776	4 857	7 611

\*Pour les années 2020 et 2021 l'ensemble de salariés composant le salarié en activité ou au chômage partiel

NB : Indicateurs actualisés lors du premier état des CTN

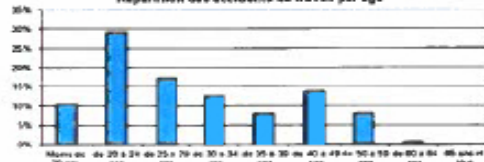
N/C : non calculé

## Schéma conceptuel pour les accidents de travail

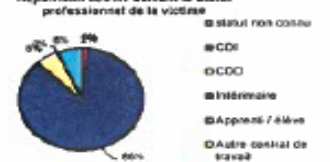
## Répartition des accidents de travail par sexe



## Répartition des accidents de travail par âge

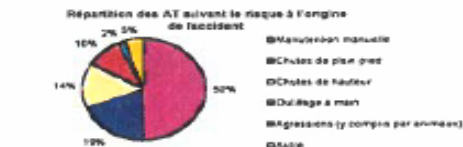


## Répartition des AT selon le statut professionnel de la victime



## Caractéristiques des accidents de travail

## Répartition des AT selon le risque à l'origine de l'accident



## Répartition selon le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

Manutention manuelle	50%
Chutes de plain-pied	16%
Chutes de hauteur	14%
Outillage à main	10%
Aggressions (y compris par animaux)	2%
Autre	5%

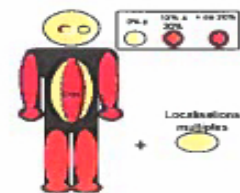
## La victime selon son âge, son sexe, son statut et son lieu de travail

## Répartition des AT selon le siège des lésions

Tête et cou, y compris yeux	4%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	36%
Torse et organes	2%
Doigts	22%
Membres inférieurs	18%
Multiple endroits du corps affectés	10%
Inconnus ou non précisée	6%

## Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

Traumatismes communs	25%
Chocs traumatiques	15%
Entorses et foulures	13%
Coups et traumatismes internes	11%
Plaies superficielles	10%
Autre	2%



## L'établissement concerné

## Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



## Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement

