

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
DÉTAILLANTS ET DÉTAILLANTS-FABRICANTS DE  
LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE DU  
1ER JANVIER 1984. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2  
OCTOBRE 1984 JONC 12 OCTOBRE 1984.

IDCC 1286

Brochure 3224

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/06/2022

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

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

**Convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984. Etendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984. Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective de l'industrie des fruits confits d'Apt (IDCC 595) par arrêté ministériel du 5 janvier 2017. ...**

5

<b>Chapitre Ier : Clauses générales</b> .....	5
Article 1er - Champ d'application .....	5
Article 2 - Durée de la convention .....	5
Article 3 - Révision .....	5
Article 4 - Dénonciation .....	6
Article 5 - Conventions et accords antérieurs .....	6
Article 6 - Libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion .....	6
Article 7 - Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical .....	6
Article 8 - Participation des salariés aux commissions paritaires .....	6
Article 9 - Délégués du personnel .....	6
Article 10 - Comité d'entreprise .....	7
Article 11 - Panneaux d'affichage .....	7
Article 12 - Règlement intérieur .....	7
<b>Chapitre II : Contrats de travail - Conditions de travail</b> .....	7
Article 13 - Période d'essai. _ Embauchage .....	7
Contrats à durée déterminée .....	8
Article 16 - Travail à temps partiel .....	9
Article 17 - Rupture du contrat de travail .....	9
Article 18 - Indemnité de licenciement .....	10
Article 19 - Départ volontaire à la retraite et mise à la retraite d'office .....	10
Article 20 - Bulletin de salaire .....	11
Article 21 - Certificat de travail .....	11
Article 22 - Durée du travail .....	11
Article 23 - Repos hebdomadaire .....	12
Article 24 - Rémunération du travail du dimanche .....	12
Article 25 - Travail de nuit .....	12
Article 26 - 1er Mai .....	12
Article 27 - Jours fériés .....	12
Article 28 - Le travail des jeunes .....	12
Article 29 - Le travail des femmes .....	12
Article 29 BIS - Egalité entre les salariés des deux sexes .....	13
Article 30 - Formation permanente et formation professionnelle .....	13
Article 31 - Emploi des handicapés .....	13
Article 31 BIS - Emploi des étrangers-Salaires .....	13
<b>Chapitre III : Congés payés - Maladie - Accident</b> .....	13
Congés .....	13
Article 35 - Absences rémunérées exceptionnelles 1 .....	13
Article 36 - Autorisation d'absence .....	13
Article 37 - Hygiène et sécurité et conditions de travail .....	14
Article 38 - Obligations militaires .....	14
Article 39 - Maternité-Adoption .....	14
Article 40 - Absence, maladie et accident-Indemnisation .....	14
Article 41 - Retraite complémentaire .....	15
Article 42 - Commission paritaire nationale de négociation .....	16
Article 43 - Commission paritaire de conciliation et d'interprétation .....	16
<b>Dispositions finales</b> .....	16
<b>Extension</b> .....	16
<b>Textes Attachés</b> .....	17
<b>Annexe I : Personnel d'encadrement - Convention collective nationale du 1er janvier 1984</b> .....	17
<b>Annexe II Classifications - Convention collective nationale du 1er janvier 1984</b> .....	18
<b>Annexe II "Classifications" - Avenant n° 2 du 21 novembre 2002</b> .....	23
<b>Annexe III salaires minima conventionnels - Convention collective nationale du 1er janvier 1984</b> .....	23
<b>Annexe IV : Remboursement des frais aux salariés participant à une réunion paritaire - Convention collective nationale du 1er janvier 1984</b> .....	24
<b>Avenant n° 5 du 15 novembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail des cadres</b> .....	24
<b>Avenant n° 5 du 15 novembre 2000 relatif au régime de prévoyance</b> .....	25

<b>Avenant n° 6 du 14 novembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail et à la modulation</b>	26
<b>Avenant n° 7 du 30 mai 2002 modifiant l'article 35 de la convention (absences rémunérées exceptionnelles)</b>	26
<b>Annexe II portant des modifications du brevet technique des métiers - Avenant n° 3 du 19 novembre 2003</b>	26
<b>Avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme</b>	27
<b>Avenant n° 10 du 9 novembre 2004 relatif au départ à la retraite</b>	28
<b>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) du 6 décembre 2004</b>	29
<b>Avenant du 30 juin 2005 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle</b>	30
<b>Avenant n° 1 du 28 juin 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle "Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie-confiserie"</b>	31
<b>Annexe II : Classifications - Avenant n° 4 du 27 juin 2007</b>	37
<b>Avenant n° 13 du 18 juin 2008 relatif à la modification du champ d'application</b>	38
<b>Avenant n° 14 du 18 juin 2008 relatif à l'organisation du temps de travail</b>	38
<b>Avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires de frais de soins de santé</b>	43
<b>Avenant n° 16 du 3 juillet 2009 modifiant les dispositions de la convention en cas de maladie ou d'accident</b>	48
<b>Avenant n° 1 du 1er décembre 2009 relatif aux frais de santé</b>	49
<b>Avenant n° 2 du 30 novembre 2010 relatif à la prévoyance</b>	50
<b>Accord du 20 juillet 2011 relatif à la désignation de l'OPCA</b>	52
<b>Accord du 7 septembre 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise</b>	52
<b>Avenant n° 3 du 7 septembre 2011 à l'avenant n° 15 relatif aux frais de soins de santé</b>	54
<b>Avenant n° 3 bis du 23 mai 2012 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé</b>	56
<b>Avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	57
<b>Adhésion par lettre du 12 avril 2013 de la CFDT à l'accord du 30 juin 2005</b>	63
<b>Avenant n° 4 du 20 février 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé</b>	63
<b>Avenant n° 5 du 20 février 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé</b>	64
<b>Avenant n° 6 du 22 octobre 2013 à l'avenant no 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	64
<b>Avenant n° 7 du 22 octobre 2013 à l'avenant no 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	65
<b>Avenant n° 1 du 15 janvier 2014 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	68
<b>Avenant n° 4 du 15 janvier 2014 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé</b>	69
<b>Avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite</b>	70
<b>Avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite</b>	71
<b>Avenant n° 8 du 19 mars 2015 à l'avenant n° 15 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	71
<b>Avenant n° 9 du 3 novembre 2015 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	75
<b>Avenant n° 2 du 5 novembre 2015 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite</b>	76
<b>Avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	76
<b>Avenant n° 2 bis du 6 juillet 2016 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	78
<b>Avenant n° 10 du 26 avril 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »</b>	79
<b>Avenant n° 11 du 31 mai 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	83
<b>Avenant n° 12 du 31 mai 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	86
<b>Avenant n° 10 bis du 3 juillet 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	87
<b>Avenant n° 11 bis du 3 juillet 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	87
<b>Avenant n° 1 du 16 janvier 2019 relatif aux congés payés, maladie, accident (art. 35 et 36 de la convention collective)</b>	88
<b>Avenant n° 3 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite</b>	88
<b>Avenant n° 3 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	89
<b>Avenant n° 3 du 29 octobre 2019 relatif au régime de frais médicaux</b>	89
<b>Avenant n° 5 du 29 octobre 2019 à l'annexe II du 27 juin 2007 relatif aux classifications</b>	91
<b>Avenant n° 13 du 29 octobre 2019 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b>	92
<b>Avenant n° 1 du 9 juillet 2020 relatif aux congés payés, maladie, accident (art. 35 et 36 de la convention collective)</b>	93
<b>Avenant n° 3 du 9 juillet 2020 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	93
<b>Avenant n° 3 du 9 juillet 2020 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite</b>	94

<b>Avenant n° 4 du 17 novembre 2020 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite</b>	95
<b>Avenant n° 4 du 19 janvier 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	95
<b>Avenant n° 5 du 19 janvier 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	96
<b>Accord du 16 mars 2021 relatif à l'activité partielle longue durée (APLD)</b>	97
<b>Avenant n° 6 du 21 juin 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance</b>	101
<b>Avenant du 30 novembre 2021 à l'accord du 16 mars 2021 relatif au renouvellement du dispositif d'APLD</b>	102
<b>Avenant n° 5 du 27 octobre 2021 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite</b>	103
<b>Avenant n° 7 du 27 octobre 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au fonds de péréquation</b>	103
<b>Avenant n° 14 du 27 octobre 2021 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais soins de santé</b>	104
<b>Textes Salaires</b>	107
<b>Avenant n° 27 du 18 juin 2008 à l'annexe III relative aux salaires au 1er juillet 2008</b>	107
<b>Avenant « salaires » n° 28 du 3 juillet 2009</b>	107
<b>Avenant « Salaires » n° 29 du 6 janvier 2010</b>	108
<b>Avenant n° 30 du 17 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011</b>	108
<b>Avenant n° 31 du 25 janvier 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012</b>	109
<b>Avenant n° 32 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014</b>	109
<b>Avenant n° 33 du 19 janvier 2015 à l'annexe III relatif aux salaires</b>	110
<b>Avenant n° 34 du 25 janvier 2016 à l'annexe III relative aux salaires</b>	111
<b>Avenant n° 35 du 17 janvier 2017 à l'annexe III relative aux salaires</b>	111
<b>Avenant n° 36 du 3 mars 2018 à l'annexe III relative aux salaires</b>	112
<b>Avenant n° 37 du 12 mars 2019 à l'annexe III relative aux salaires</b>	112
<b>Avenant n° 38 du 19 janvier 2021 relatif aux salaires (annexe III de la convention collective)</b>	113
<b>Avenant n° 39 du 26 octobre 2021 à l'annexe III « Salaires »</b>	114
<b>Textes Extensions</b>	115
<b>ARRETE du 2 octobre 1984</b>	115
<b>ARRETE du 22 mars 1985</b>	115
<b>ARRETE du 27 juin 1985</b>	115
<b>ARRETE du 12 décembre 1985</b>	115
<b>ARRETE du 11 mars 1986</b>	115
<b>ARRETE du 16 février 1987</b>	115
<b>ARRETE du 21 décembre 1987</b>	115
<b>ARRETE du 21 décembre 1987</b>	115
<b>ARRETE du 11 janvier 1989</b>	116
<b>ARRETE du 8 janvier 1990</b>	116
<b>ARRETE du 20 avril 1990</b>	116
<b>ARRETE du 28 septembre 1990</b>	116
<b>ARRETE du 15 janvier 1991</b>	116
<b>ARRETE du 3 mars 1992</b>	116
<b>ARRETE du 11 mars 1993</b>	116
<b>ARRETE du 12 mars 1993</b>	116
<b>ARRETE du 19 mars 1993</b>	116
<b>ARRETE du 3 février 1994</b>	116
<b>ARRETE du 31 janvier 1995</b>	117
<b>ARRETE du 4 janvier 1996</b>	117
<b>ARRETE du 2 janvier 1997</b>	117
<b>ARRETE du 9 février 1998</b>	117
<b>ARRETE du 24 mars 1998</b>	118
<b>ARRETE du 29 septembre 1999</b>	118
<b>ARRETE du 19 octobre 1999</b>	118
<b>ARRETE du 25 avril 2000</b>	118
<b>ARRETE du 27 août 2001</b>	118
<b>ARRETE du 5 juin 2002</b>	119
<b>ARRETE du 21 juin 2002</b>	119
<b>ARRETE du 28 mars 2003</b>	119
<b>ARRETE du 3 juin 2003</b>	120
<b>ARRETE du 3 octobre 2003</b>	120
<b>ARRETE du 6 février 2004</b>	120
<b>ARRETE du 10 mai 2004</b>	120
<b>ARRETE du 5 novembre 2004</b>	121
<b>ARRETE du 2 décembre 2004</b>	121
<b>ARRETE du 14 février 2005</b>	121
<b>ARRETE du 28 juin 2005</b>	122

<b>ARRETE du 3 janvier 2006</b> .....	122
<b>ARRETE du 12 juillet 2006</b> .....	122
<b>ARRETE du 23 octobre 2006</b> .....	123
<b>ARRETE du 9 février 2007</b> .....	123
<b>Textes parus au JORF</b> .....	125
<b>Arrêté du 15 janvier 2019</b> .....	125
<b>Arrêté du 27 mars 2019</b> .....	125
<b>Arrêté du 24 juillet 2019</b> .....	125
<b>Arrêté du 25 septembre 2019</b> .....	126
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b> .....	126
<b>Arrêté du 18 septembre 2020</b> .....	127
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....	127
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	127
<b>Arrêté du 10 mai 2021</b> .....	128
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	128

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES DÉTAILLANTS ET DÉTAILLANTS-FABRICANTS DE LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE DU 1ER JANVIER 1984. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2 OCTOBRE 1984 JONC 12 OCTOBRE 1984. CHAMP D'APPLICATION FUSIONNÉ AVEC CELUI DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES FRUITS CONFITS D'APT IDCC 595 PAR ARRÊTÉ MINISTÉRIEL DU 5 JANVIER 2017

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération nationale CTFC des travailleurs de l'alimentaire, des industries et des professions de services ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires FCNA CGC ; Fédération des services CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale de l'industrie agro-alimentaire et forestière CGT par lettre du 27 novembre 1984 à la convention collective nationale et à ses annexes I, II et IV. Fédération des confiseurs et des chocolatiers UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bngeolat Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-24).

## Chapitre Ier : Clauses générales

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 19 juin 2008*

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

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention les entreprises qui vendent au détail ou finbarquet et vendent une partie non négligeable au détail (au moins 10 % du total du chiffre d'affaires hors taxes et/ ou 1 salarié, au moins, dédié à l'activité de vente au détail) des confiseries et/ ou des chocolateries et/ ou des biscuits, dans un ou plusieurs magasins ou filiales.

Ces activités peuvent être associées :

- au commerce de produits confectionnés tels que glaces, sorbets, confiseries, chocolaterie, biscuiteries, etc. ;

- à la fabrication des produits vendus dans les magasins.

Relèvent de la présente convention collective les entreprises dont les codes NAF sont les suivants : 47. 24Z, 10. 82Z, 10. 72Z, 47. 81Z.

Cette liste n'est pas exhaustive.

*Nota : Par arrêté ministériel du 5 janvier 2017, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la reconnaissance des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective de l'industrie des fruits confits d'Apt (IDCC 595) a fusionné avec celui de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286), désignée comme branche de rattachement.*

*Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur*

*de la fusion des champs, les dispositions des conventions concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations convenues les dispositions régissant des situations équivalentes dans les conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les dispositions de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019).*

### Article 2 - Durée de la convention

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 1984.

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

### Article 3 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

Les dispositions doivent être communiquées au plus tard dans le délai de 3 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion préliminaire qui ne saurait excéder 2 ans, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la

présente convention.

## Article 4 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

La dénonciation plitrlae ou tltoae de la présente cetvooninn par l'une des ptrieas contractantes, qui ne porura innetvriar anavt 1 an après le juor de la signature, devra être portée à la coanniasncse des aterus pairets par lttree recommandée aevc accusé de réception.

Elle srea effectuée aevc un préavis de 6 mois. A défaut de cnetnvoion nelolvue ou de rtoiniceoann de la dénonciation, la conoenvtin curiteonna à pourdrie efftt pdnanet une durée de 2 ans à ceoptmr de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation n'a d'effet qu'à l'égard de son auteur. La ctonievon cunionte à proirude ses eetffs dnas les rportaps des arteus parties.

## Article 5 - Conventions et accords antérieurs

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

La présente covntnieon annlue et rmpceale les cvntnoneios antérieures.

Elle ne puet être l'occasion d'une réduction des avgtnaeas acquis, à tirte idiudivnel et collectif, avant la stnugiare de la convention.

Toutefois, les atvgaanes reconnus, siot par la présente convention, siot par les avenants, ne pnveuet en aucun cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Les parites cnaatctteonrs rencoeisnnast la liberté, assui bein puor l'employeur que puor les salariés, de s'associer en sniaytcds psfiolenosrs dnot l'objet est l'étude et la défense des dritos ansii que des intérêts matériels et moraux, tnat cleoliftcs qu'individuels, des pesroenns visées par lerus statuts.

Dnas l'entreprise, les peairts s'engagent à rscpteeer la scrtire neutralité et à ne pderre en aucun cas en considération dnas les ranlelots de tviaral les origines, les croyances, les opnoiins ou le fiat d'appartenir ou de ne pas anterpaipr à un syndicat. Les eyrpolmeus s'y egnengat nmmtaenot en ce qui cneconre l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les meesurs de disicpnlie et de congédiement. Les oaisnntiorgas de salariés signataires, de luer côté, s'engagent à rteseepcr la liberté du travail.

L'exercice du doirt syndiacl s'exerce conformément aux dposionistis des atricles L. 412-1 à 21 du cdoe du travail.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Afin d'assister aux réunions suteatiatrs de son otgsaroniain syndicale, le salarié exerçant une foocntin staatirute dnas ltidae

oriogtanasn ou son remplaçant aux réunions en qetsiuon puet dneedmar au cehf d'entreprise une auritooitasn d'absence, non rémunérée mias non iplumabte sur les congés payés, sur présentation, au monis 1 siemnae à l'avance, d'une ctoaacinvon écrite nominative.

La réponse lui srea donnée par écrit dnas les 48 heeurs suivnat le dépôt de la demande.

Cette ariusotoiatn srea accordée puor anatur qu'elle ne crmtpreomoa pas la machre de l'entreprise à lqalaeue aptpaenrit l'intéressé.

## Article 8 - Participation des salariés aux commissions paritaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Des atintoruisoas d'absence rémunérées sonret accordées aux salariés pariaictpnt à une réunion praritaie prévue aux aletrcis 42 et 43 de la présente convention.

Le reeremobnsumt des frias de déplacement s'effectue au même tuax et aux mêmes cnidioonts que cuex attribués aux délégués des mbmrees ptiicrapant aux assemblées générales de l'ISICA, dnot les barèmes actualisés snot annexés à la présente convention.

## Article 9 - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Conformément à l'article L. 421-1 du cdoe du travail, la msie en pcalle de délégués du prosnenel est olbaigiorte dnas tuos les établissements dnot l'effectif d'au monis 11 salariés est antetit pdnanet 12 mios consécutifs ou non pnaaedt les 3 années précédentes.

En atilcpaoinp de l'article L. 423-18 du cdoe du travail, le cehf d'entreprise diot notamment, chqae année, ieromnfr par ahfciagfe de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 422-1 du cdoe du travail, les délégués du pnnroesel ont nnoamtemt puor msiison :

- de présenter aux emylpuoers tuteos les réclamations ivldneiliueds ou cetivlolecs rtaeivls aux salaires, à l'application du cdoe du taarivl et des auetrs lios et règlements canncrenot la ptcoirteon sociale, l'hygiène et la sécurité, anisi que des coovinnntes et aoccrds clioictlfs de tarvial allipbaepcs dnas l'entreprise ;

- de siasir l'inspection du taraivl de tteuos les pienatls et onotvibasres retielavs à l'application des pprcsrethiios législatives et réglementaires dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Fonctionnement

Chaque délégué cuotnriena à taevilralr nreeanmlmot dnas son emploi. Son régime de taviral n'étant pas différent de ceuli en vguieur dnas son sicreve suos réserve des disintisoops ci-dessous :

- le cehf d'établissement est tneu de lsseair aux délégués, dnas la ltmie d'une durée qui, suaf ctniscacnoers exceptionnelles, ne puet excéder 15 hereus par mois, le tpmes nécessaire à l'exercice de lerus finontocs ;

- les délégués suppléants ne bénéficient pas, au ttire de luer mandat, d'un crédit d'heures ; le tpmes qu'ils cseacornrt à luer rôle de suppléance luer est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué ttarluiie défaillant.



Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

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

La direction met à la disposition des délégués du personnel les locaux nécessaires pour leur permettre de réunir leur conseil et de se réunir.

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

#### Réception des délégués

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins 1 fois par mois.

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

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

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

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

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite, par les soins du chef d'entreprise, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, 2 jours ouvrables par mois, pendant les heures de travail, à la disposition des salariés qui désirent en prendre connaissance.

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

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

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

## Article 10 - Comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Conformément à l'article L. 431-1, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non pendant les 3 années précédentes.

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

Conformément à l'article L. 432-7, le comité d'entreprise assiste ou contrôle notamment la gestion de toutes les œuvres sociales ou centrales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participent à toutes les œuvres sociales qui en sont le financement.

Conformément à l'article L. 434-8, le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une somme équivalente à 0,20 % de la masse salariale brute ; cette somme s'ajoute à la somme destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur est déjà bénéficiaire du comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en nature équivalant à 0,20 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

#### Elections

Le chef d'entreprise doit informer tous les 2 ans le personnel, par affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise, conformément à l'article L. 433-13 du code du travail.

En l'absence du comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées directement par le délégué du personnel.

## Article 11 - Panneaux d'affichage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

A l'intérieur de chaque établissement occupant plus de 10 salariés sont prévus des panneaux d'affichage réservés aux conseils des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, tels qu'elles sont prévues par le code du travail. Il en sera de même pour les commissions des relations syndicales.

## Article 12 - Règlement intérieur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés, un règlement intérieur est établi dans le cadre de la législation en vigueur.

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

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

Le contenu du règlement intérieur est limité aux sujets d'hygiène et de sécurité, aux règles générales et particulières relatives à la discipline, ainsi qu'aux droits de la défense des salariés dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

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

### Article 13 - Période d'essai. \_ Embauchage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Période d'essai.

Chaque salarié embauché dans l'entreprise reçoit une lettre dans laquelle sont nettement précisés : l'emploi, la classification, les attributions, la durée de la période d'essai. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la mention

epxersse de la durée est portée dans le contrat.

Sauf dispositions particulières aux annexes de la présente convention, la durée de la période d'essai des contractuels à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois, sauf stipulation contraire.

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

- 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines quand la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois quand la durée initialement prévue du contrat est supérieure à 6 mois.

Embauchage.

Tout embauché dans l'entreprise devra leu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui sera prononcée à la suite de l'examen est déterminante pour la conclusion de l'embauchement.

## Contrats à durée déterminée

Article 14

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

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

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

### 1. Cas d'utilisation du contrat à durée déterminée

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

- a) Absence temporaire ou temporaire d'un contractuel de travail d'un salarié ne résultant pas d'un licenciement de travail.
- b) Sursis d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité et contractuel saisonnier.
- c) Exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.
- d) Lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de contractuels catégories de professions d'emploi.
- e) Lorsque l'employeur s'engage à verser un complément de rémunération au salarié.

### 2. Durée du contrat à durée déterminée

La loi fixe des limites à la durée du contrat.

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

Elle limite expressément la durée maximale à :

- 6 mois, en cas de surcroît exceptionnel d'activité ;
- 1 an, en cas d'exécution d'une tâche exceptionnelle.

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

Il est à noter que, lorsque le contrat à durée déterminée a pris fin, l'employeur ne peut conclure un nouveau contrat à durée

déterminée pour occuper le même poste avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat antérieur.

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

- en cas d'absence temporaire ou temporaire du contractuel de travail du salarié lorsqu'il y a une absence du salarié remplacé ;
- pour des emplois saisonniers.

### 3. Forme et contenu du contrat

#### 1. Forme

C'est un contrat écrit (obligatoire).

#### 2. Contenu obligatoire

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

L'objet du contrat doit être précisé.

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

- s'il s'agit de remplacement d'un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé sont indiqués ;
- si une période d'essai est prévue, sa durée est mentionnée.

Le contrat peut être conclu pour un " terme certain " :

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

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

### 3. Délai de prévenance

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

- s'il s'agit d'un contrat à terme certain, l'employeur doit, à la date écrite du salarié faite en temps utile, lui notifier son intention de ne pas prolonger le contrat, en respectant un délai légal de 1 par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à 6 mois et à 1 mois dans les autres cas ;

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

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

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

### 4. Fin de contrat

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

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

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

#### Article 15

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

### Article 16 - Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

Est considéré comme horaire à temps partiel un horaire inférieur d'au moins 1/5 à la durée légale ou conventionnelle du travail, réparti de façon proportionnelle à l'intérieur d'une période, avec une limite maximale de 10 heures par jour (8 heures pour les jeunes).

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

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

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

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

Les heures complémentaires éventuelles sont plafonnées à 1/3 de la durée conventionnelle dans la limite de l'heure conventionnelle ou légale. Elles ne sont pas assimilées au régime des heures supplémentaires.

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

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

Les travailleurs à temps partiel sont soumis à la sécurité sociale sur la totalité de leurs rémunérations. Les ayants droit bénéficient d'un traitement d'assiette prévu par le décret n° 81-540 du 12 mai 1981 (Journal officiel du 15 mai 1981).

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

Garanties individuelles.

La durée du travail du salarié à temps partiel ne pourra être inférieure à 18 heures par semaine sauf demande des intéressés.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise. Les salariés peuvent donc en refuser le paiement lors de la négociation de leur contrat de travail. Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles ne peuvent être effectuées que dans les limites qu'il fixe.

Le salarié à temps partiel despirs d'un délai maximum de 2 semaines pour accepter une modification de son horaire régulier de travail.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsque, pendant une période de 10 semaines consécutives, l'horaire réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée habituelle prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

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

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail d'une durée inférieure à 3 heures.

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

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

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

Garanties collectives.

Compte tenu de la situation alléguée de l'emploi, les intéressés ont droit à des emplois à temps partiel à des salariés privés d'emploi, totalement ou partiellement, dans le respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant le cumul d'emplois au-delà de la durée maximale de travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les intéressés peuvent afficher une demande à l'avance les horaires de travail. Cet accord doit préciser la composition de l'équipe ou les horaires individuels.

### Article 17 - Rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

- du salarié ;
- de l'employeur.

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

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

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

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

La présentation de la lettre recommandée ne peut intervenir que 1 jour franc après la date de notification à l'entretien préalable obligatoire.

Licenciement pour cause économique, structurelle, conjoncturelle.

Lorsque le préavis est remplacé par le paiement d'une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la période de préavis, l'employeur peut alors exiger le départ immédiat de son salarié dès qu'il a versé son indemnité.

En cas de licenciement pour cause économique, structurelle ou conjoncturelle, le salarié peut quitter son emploi en cours de préavis, sans avoir à payer d'indemnité.

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

Pour le cas où des circonstances s'imposent à l'employeur d'envisager un changement d'activité, la direction régionale des entreprises, de petites et moyennes entreprises, de commerce et de consommation, à défaut, le ou les délégués, s'il en existe, sur les conseils qu'elle compte prendre.

En cas de licenciement économique structurel ou conjoncturel, le salarié congédié conservera, pendant 1 an, la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi ; cette priorité cesse si le salarié n'a pas accepté, dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de sa réception, l'offre d'emploi qui lui a été faite, par pli recommandé avec accusé de réception.

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

Le salarié réintégré bénéficiera des avantages d'ancienneté acquis au moment du débauchage.

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

a) En cas de licenciement pour cause économique.

Pendant la période de préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour, pendant 2 heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Le total des heures attribuées pour la recherche d'un nouvel emploi ne pourra excéder 40 heures par mois. Elles ne sont pas, en principe, selon l'usage en vigueur, peunées sur le salaire ou un jour de marché ou ville de fête. En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi sera calculée au prorata du temps de travail.

b) En cas de démission.

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

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

## Article 18 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de 2 ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- moins de 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la première année.

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

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

## Article 19 - Départ volontaire à la retraite et mise à la retraite d'office

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

### Article 19.1

#### Départ volontaire à la retraite

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

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

### Article 19.2

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

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

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

Au moins 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint cet âge, l'employeur informe par écrit son salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

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

La même procédure est applicable chaque année jusqu'à la 69e anniversaire du salarié.

#### Article 19.3

##### Préavis

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

#### Article 19.4

Indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite d'office

##### Montant de l'indemnité de fin de carrière

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

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

##### Calcul de l'ancienneté

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

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

##### Salaire de référence

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

Le montant de l'indemnité calculée ci-dessus les deux tiers du présent article ne pourra pas excéder cinq cent mille euros (500 000 ?) de salaire net avant impôt être inférieur :

? en cas de mise à la retraite d'office par un employeur : au montant de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-1 et suivants du code de travail ;  
? en cas de départ volontaire à la retraite d'un salarié : au montant de l'indemnité légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 du code de travail.

## Article 20 - Bulletin de salaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Chaque mois, le salarié doit recevoir un bulletin de salaire sur

lequel sont indiqués notamment :

- le titre de la fonction ou de l'emploi occupé ;
- le coefficient et la classification ;
- le nombre d'heures effectuées ;
- le salaire net par ;
- le code APE de l'entreprise ;
- les cotisations où sont versées les cotisations de retraites complémentaires.

## Article 21 - Certificat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

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

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

## Article 22 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Sous réserve des astipulations particulières requises, des particularités locales ou saisonnières et pour respecter les habitudes de consommation de tous les catégories de clientèle, les magasins de vente de cefrionse peuvent être ouverts tout au long de la semaine calendaire.

Pour les personnels de vente, toute astipulation d'ouverture doit respecter les heures hebdomadaires d'équivalence et les dotations à l'accomplissement des heures supplémentaires.

Par heures d'équivalence, on entend une durée de présence réelle de 42 h 30 par semaine pour une durée effective hebdomadaire de travail de 39 heures rémunérées.

Les parties signataires de la présente convention ont noté ceonunvs de réduire la durée de présence hebdomadaire réelle à la durée effective de travail de 39 heures selon une programmation de réduction progressive ainsi définie :

DATE	REDUCTION	EQUIVALENCE
Au 1 <sup>er</sup> janvier 1984	1 heure	Soit 41 h 30 pour 39 heures
Au 1 <sup>er</sup> jilleut 1984	0 h 30	Soit 41 heures pour 39 heures
Au 1 <sup>er</sup> jevinar 1985	1 heure	Soit 40 heures pour 39 heures
Au 1 <sup>er</sup> juillet 1985	0 h 30	Soit 39 h 30 pour 39 heures
Au 1 <sup>er</sup> jveinar 1986	0 h 30	Soit 39 heures pour 39 heures

## Article 23 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Le repos hebdomadaire est de 1 journée minimale.

L'organisation du travail sur la semaine calendaire doit permettre à chaque salarié de bénéficier du repos hebdomadaire de 2 semaines par mois.

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

## Article 24 - Rémunération du travail du dimanche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Les heures travaillées effectuées le dimanche sont majorées de 50 %.

## Article 25 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

## Article 26 - 1er Mai

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

## Article 27 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;

- 14 Jilleut ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

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

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

## Article 28 - Le travail des jeunes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

1° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 39 heures par semaine.

Toutefois, des dérogations pourront être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine, après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans le cas de dérogation, la durée maximale du repos ne pourra être inférieure à 12 heures consécutives ;

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

3° Toute période de travail effectif consécutif ne pourra excéder une durée de 4 heures et demie.

## Article 29 - Le travail des femmes

*En vigueur étendu en date du 13 juin 1984*

Les femmes peuvent, conformément à l'ordonnance 82-41 du 16 janvier 1982, bénéficier pendant une période de 7 heures consécutives entre 22 heures et 7 heures (1).

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

Les femmes s'interdisent de faire travailler des femmes dans les établissements frigorifiques.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 2 octobre 1984, art. 1er).

## Article 29 BIS - Egalité entre les salariés des deux sexes

*En vigueur étendu en date du 13 juin 1984*

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

Les litiges relatifs à l'application de cette disposition sont soumis à la compétence des tribunaux de conciliation par la procédure de médiation.

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

## Article 30 - Formation permanente et formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Pour mieux assurer la formation permanente et la formation professionnelle, les partenaires s'engagent à conclure des accords en vue de l'adhésion à un fonds d'assurance formation qui est ou sera créé dans un secteur d'activité proche.

## Article 31 - Emploi des handicapés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

## Article 31 BIS - Emploi des étrangers - Salaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

## Chapitre III : Congés payés - Maladie - Accident

### Congés

Article 32

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

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

Les dates des congés doivent être communiquées au préalable au moins 2 mois avant le départ et affichées sur les lieux de travail.

Article 33

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

1. Les périodes de repos des femmes en couches prévues par les articles L. 122-25 et suivants du code du travail ;

2. Les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;

3. Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque.

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

Article 34

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables.

## Article 35 - Absences rémunérées exceptionnelles 1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Tout employé a un droit, sur justification, aux absences rémunérées d'absence payées exceptionnelles pour les motifs suivants :

? naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables, à priver dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption ;(1)

? mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine ;

? décès d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;

? décès d'un enfant du salarié : 5 jours ouvrables ;(2)

? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;

? décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;

? annulation de la venue d'un handicapé chez un enfant : 2 jours ouvrables ;

Ces absences rémunérées sont également assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 1225-35-1 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

## Article 36 - Autorisation d'absence

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Pour des cas exceptionnellement et sérieusement motivés, les

salariés prounot dmenedar à luer epeymolur un congé, non rémunéré, puor une période de cutore durée (n'excédant pas 6 juros ouvrables) suos réserve d'accord réciproque et après caniotorimfn écrite de l'employeur.

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils snot tuos duex salariés, aounrt diort à une aooitrusian d'absence non rémunérée, dnas la litime de 12 jorus par an, puor sngeoir luer enanft âgé de mnois de 12 ans, sur présentation d'un cfricieatt médical aetnasttt la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Ces aceebns n'auront pas d'incidence sur le claucl des congés payés.

Le parent ou représentant légal d'un enafnt en âge de scolarité, bénéficiera à sa dmneade et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence indemnisée sur la bsae de la rémunération.

Toute aenbcse non justifiée pdeannt 48 heures, suaf cas de fcroe majeure, srea considérée comme une rutprue de crnotat de taarvil aevc teuots les conséquences de droit.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

L'obligation de prdrene des meeurss prévues par la réglementation reavtlt à l'hygiène et à la sécurité du taavrl imcnboe à tuos les cfchs d'entreprise, qui snroet deemenitcrt rnaseopebss de la non-application de ces mesures.

Un vsiaertie iuiveddnl répondant aux dtosposiniis légales srea mis à la dsoptioisn du personnel.

Les viiests médicales seornt organisées conformément aux oboitgnalis retaievlis à la médecine du travail.

Compte tneu du fiat que les activités visées par la présente ceonvntion penrtot sur des prtuidos alimentaires, le pnresneol s'engage à ovbeesrr la puls gdnrae propreté collproee et à sviure susrecumenulpet les peisonrptcrs sur l'hygiène de la fbaoriictan des puirtos alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoiront à cet égard tuoets disiinosptos utiles.

Tuot mueamneq à ces priropnteiscs cutsntoie une futae grave.

## Article 38 - Obligations militaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

L'absence occasionnée par l'accomplissement du sevcrie national, les périodes mliriteias ou un rppael suos les draapuev cuntisote une sssnupeoin du catront de travail.

Toutefois, le salarié qui désire renperre l'emploi occupé par lui au mnmeot où il a été appelé au sivrcee nataoinl diot avetvir son eemplyour par lrette recommandée aevc accusé de réception lorsqu'il connaît la dtae de sa libération du srvceie naintaol actif et au puls trad dnas le mios qui siut celle-ci.

L'nonobservation de cttee formalité préalable entraînera la ruprtue du carontt de tivaral du fiat du salarié.

## Article 39 - Maternité-Adoption

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Seront appliquées les dpntoiiisoss de l'article L. 122-26 du cdoe du tavrail prmai lleequeslus fingeurt naeommtnt les dotiipnoiss snvteuais :

Durée du congé maternité qui est fixée par la loi :

- 6 semaiens anavt la dtae présumée de l'accouchement ;
- 10 sieanems après ;
- en cas de nanecissas multiples, le congé poasttnal est prolongé de 2 snmieaes ;
- puor le 3<sup>e</sup>eanfnt et plus, le congé prénatal est porté à 8 snieemas et le congé pntaastol à 18 semaines.

Congé d'adoption :

- apoiotdn siplme : le congé est de 10 sniamees à dater de l'arrivée de l'enfant au fyoyer ;
- atdinopos mitpulels : 12 seeanims ;
- à piartr du 3<sup>e</sup>enfant, 18 sineames puor une aioptdon spmlie et 20 saeeimns puor aitodnpos multiples.

L'interruption de travail, due à l'état de gsrsssoee médicalement constaté, ne puet en aucun cas être la casue de la résiliation du cnoratt de travail.

*Il est indetirt d'employer les femems panndet une période de 6 sneiames aanvt l'accouchement et 10 snmeieas après (1).*

Un congé srea accordé aux salariées en état de gssoersse en aipoaipcltn des dootispssiins légales (art. L. 122-26 du cdoe du travail).

Si un état poaighltouqe le rned nécessaire, attesté par un cteficairt médical, la période de sopuseisnn du caotnrt est augmentée de la durée de cet état dnas la litime de 2 simenaes avant et 4 snmeeias après la dtae présumée de l'accouchement.

*(1) Alinéa elxcu de l'extension (arrêté du 2 orochte 1994, art. 1er).*

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Tout employé ne paonvut se rrdnee à son tavairl diot en aetivrv le cheh d'entreprise : il derva jiettsuir son acenbse dnas les 2 juros oaulbervs par un certificat, suaf en cas de focre majeure.

En cas d'absence au tiarval justifiée par l'incapacité résultant de mailade ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficieront des dipistonoiss suivantes, à cidtoionn :

- d'avoir justifié dnas les 2 juros oavurlbes de ctete incapacité ;
- d'être pirs en crahge par la sécurité scalioe ;
- d'être soigné sur le teriirrote français ou dnas l'un des aetrus Ettas meerbms de la Communauté européenne ou dnas l'un des atrues Ettas pratie à l'accord sur l'espace économique européen.

Les gitraenas d'indemnisation ci-dessous s'entendent déduction fitaæ de l'allocation que l'intéressé perçoit des ceassis de la sécurité saoclie ou de ceassis complémentaires, mias en ne retenant, dnas ce deiren cas, que la prat des



poirseattns résultant des vrmeentess patronaux.

En tuot état de cause, ces gtaaiens ne dnoeivt pas cdruione à vreser à l'intéressé, cptmoe tneu des smeoms de ttoues provenances, tlees qu'elles snot définies ci-dessous, perçues à l'occasion de la maadile ou de l'accident de travail, un mnnoatt supérieur à la rémunération nette qu'il airaut eitecefmvnt perçue s'il aviat continué de travailler.

La rémunération à pnrrede en considération est cllee caporsnedont à l'horaire pratiqué pednant son absence, dnas l'établissement ou priate d'établissement, suos réserve que cette acenbse n'entraîne pas une aiutoagtnmen de l'horaire puor le pneoresnl rteasnt au travail.

Le crédit toatl d'indemnisation institué par les distnpiosios ci-

dessous est renouvelé cauhqe 1<sup>er</sup>jeinavr ; toutefois, la sevrncnae d'une année ciivle dnuart une midalae en cours n'a pas puor efekt d'allonger les périodes d'indemnisation à 90 % ou aux 2/3 de la rémunération brute.

L'indemnisation calculée conformément aux dsinpiostios ci-dessous iidetervvna aux dtaes haetbiuells de la piaie dnas l'entreprise suos réserve que le salarié ait fnouri à son employeur, en temps utile, les jstciaftuiffs d'indemnisation des différents oginsmeras sociaux.

Indemnisation de la maladie, aevc ou snas htostaiapiolioln

(En jours.)

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JORUS INDEMNISÉS		
	Délai de fichnsare	90 % du siraale burt	2/3 de la rémunération brute
Au mnois 1 an	7	40	30
A priatr de 6 ans	7	40	40
A ptriar de 8 ans	7	50	40
A paritr de 11 ans	7	50	50
A piartr de 13 ans	7	60	50
A pratir de 16 ans	7	60	60
A pairtr de 18 ans	7	70	60
A pairtr de 21 ans	7	70	70
A patriar de 23 ans	7	80	70
A ptriar de 28 ans	7	90	80
A piratr de 31 ans	7	90	90
A ptarir de 33 ans	7	100	90

Indemnisation de l'accident du traavil ou du trajet,

sans, penandt ou après l'hospitalisation

(En jours.)

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JUROS INDEMNISÉS		
	Délai de fhnsircae	90 % du sailare burt	2/3 de la rémunération brute
Au moins 1 an		40	30
A piartr de 3 ans	Indemnisation à ptirar	50	40
A priatr de 8 ans	du juor de la psrie	60	50
A ptriar de 13 ans	en carhge par la	70	60
A ptarir de 18 ans	sécurité sociale, le	80	70
A pratir de 23 ans	premier juor raesntt	90	80
A pratir de 28 ans	à la caghre de	100	90
A ptirar de 33 ans	l'employeur	110	100

## Article 41 - Retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 15 juin 1990*

Les salariés bénéficient d'un régime de ritreate complémentaire par répartition dnot le tuax ctncuaterol de caotostiin srea de :

- 5 % à cptomer du 1<sup>er</sup> janvier 1991 ;
- 6 % à ceomtr du 1<sup>er</sup> javeinr 1992 ;
- 7 % à ceopmtr du 1<sup>er</sup> jeivnar 1993 ;

- 8 % à competr du 1<sup>er</sup>jaievnr 1994.

Pour les salariés non cadres, l'assiette de cootitsain est la rémunération taotle limitée à toirs fios le polnfad de la sécurité sociale. Puor le psnenreol cadre, VRP et aegnt de maîtrise (art. 36), l'assiette est la rémunération limitée au plaonfd de la sécurité sociale.

La répartition est de 50 % puor la prat prlaotnae et 50 % puor la prat salariale.

L'organisme désigné par la pieorfsson puor la getsion de ce régime est l'ISICA, Ittiotnisun ntaniolae de raritete et de prévoyance des salariés des idieutrsns ariegocls et antiileamres et des cmermoecs qui s'y rattachent, 21, rue d'Artois, 75380 Pians Ceedx 08.

## Article 42 - Commission paritaire nationale de négociation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

La commission paritaire nationale de négociation est composée de membres désignés par les employeurs, d'une part, et par les organisations de salariés représentatives au plan national, à raison de 3 membres par organisation, d'autre part.

Cette commission paritaire nationale se réunira 2 fois l'an pour examiner la situation des salaires.

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

## Article 43 - Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

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

La commission est saisie par les seuls représentants syndicaux représentatifs au plan national, soit par les organisations d'employeurs agréées ou adhérentes au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée au siège de la commission : confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, et dans laquelle est exposé le problème ou le litige faisant l'objet de la réunion. La commission se réunira dans les 15 jours suivant la réception de la lettre recommandée et se prononcera dans les 15 jours francs à partir de la date de la première réunion pendant laquelle seront reçues les parties, ce délai pourra être prolongé sur avis commun de tous les membres de la commission.

Si la commission fulmine des propositions de conciliation, elles sont soumises à l'agrément des parties. Dans le cas où ces propositions ne sont pas acceptées par les parties, l'accord prend effet à la date de sa signature.

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

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

## Dispositions finales

Article 44

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

Article 45

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariés.

Article 46

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

## Extension

Article 47

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'extension de la présente convention et de ses avenants, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Article 48

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Dans le cas où ils seraient favorables, les accords éventuels issus de la négociation CAGD sont intégrés à la présente convention lorsqu'ils ont pour objet d'une extension.

# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I : Personnel d'encadrement - Convention collective nationale du 1er janvier 1984

A l'occasion de l'engagement définitif, il sera remis à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération nationale CTFC des travailleurs de l'alimentaire, des stupéfiants et des produits de consommation ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces alimentaires (FNCA) CGC ; Fédération des sciences CFTD.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

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

### Article 1er - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

La durée normale de la période d'essai est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

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

- 15 jours lorsque la période d'essai s'est écoulée depuis plus de 1 mois ;

- 1 mois lorsque la période d'essai qui s'est écoulée est de plus de 2 mois.

### Article 2 - Engagements

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

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

L'intéressé en assurera réception pour accord dans un délai de 15 jours.

Dans un délai de 5 mois après la date de mise en application de la présente annexe, le personnel d'encadrement en fonction devra verser une déclaration écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 2.

### Article 3 - Formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

### Article 4 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments de l'article 2 doit préalablement l'objet d'une notification écrite précisant le motif des nouvelles affectations, la nouvelle fonction, la classification correspondante, le lieu de travail si nécessaire.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 15 jours pour répondre.

Le refus motivé d'accepter l'offre d'emploi proposé ne constitue pas, par lui-même, un motif légitime de rompre le contrat. Si la modification n'est pas acceptée par l'agent de maîtrise ou cadre et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra à l'intéressé le préavis et les indemnités prévus à l'article 8 de la présente annexe (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 2 octobre 1984, art. 1er).

### Article 5 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

La durée du délai de préavis est fixée à 2 mois pour les agents de maîtrise, à 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, le membre du personnel d'encadrement a droit à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour. Ces heures pourront se cumuler à la fin de chaque semaine ou mois. Ces heures sont rémunérées comme temps de travail.

### Article 6 - Maladie - Accident

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

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

### Article 7 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Compte tenu du caractère peltuaricr que revêt la fonction d'encadrement, qui entraîne profais cierants dépassements d'horaire, le sailrae fiiraroftae dvrea tneir cmpote de ces dépassements d'horaire.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le pnoesrl d'encadrement a droit à 2 jours de repos csnemotpauer par trimestre. Ces journées ne peuvent être accolées aux congés payés. Eells pevent être cumulées avec l'accord de l'employeur.

## Article 8 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984*

Agent de maîtrise.

Sauf cas de ftuae grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de 65 ans une indemnité ditscitne du préavis, tneat ctpome de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tnaehre d'ancienneté copimsre entre et 10 ans révolus : 3/10 de mois par année de présence à cemtpor de la dtae d'entrée dans l'entreprise.

- pour la tcahne d'ancienneté cporise entre 11 et 25 ans : 4/10 de mois par année de présence au-delà de 10 ans et jusqu'à 25 ans au maximum.

## Annexe II Classifications - Convention collective nationale du 1er janvier 1984

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nianlatoe des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	Fédération générale des tlaerviluras de l'agriculture, de l'alimentation et des scteurs cxeonnns FO ; Fédération nalonatie CTFC des tarrllevais de l'alimentaire, des satpelcecs et des pretanostis de sveecirs ; Fédération nnlaitoae du pnosneel d'encadrement des induertss et cermomces areelgimoitranas (FNCA) CGC ; Fédération des seevcis CFDT,

Classification	Coefficients hiérarchiques	Vente	Production	Services généraux
Classe I				
A	120	Vendeur(se) débutant(e) (moins de 6 mois)	Ouvrier(ère) débutant(e) (moins de 6 mois)	Manutentionnaire débutant(e) (moins de 6 mois)
B	130	Vendeur(se) spécialisé (e) (1er échelon)	Ouvrier(ère) spécialisé (e) (1er échelon)	Manutentionnaire de plus de 6 mois Employé(e) de bureau
C	140	Vendeur(se) spécialisé (e) (2e échelon)	Ouvrier(ère) spécialisé (e) (2e échelon)	Dactylo 1er échelon. Standardiste.
Classe II				
	150	Vendeur (se) classique	Ouvrier(ère) (3e échelon)	Dactylo 2e échelon. Sténodactylo 1er échelon. Employé (e) de comptabilité. Chauffeur-livreur.
Classe III				
A	160	Vendeur(se) qualifié (e) (1er échelon)	Ouvrier(ère) qualifié(e)	Sténodactylo correspondancière et/ou facturière aide-dactylo 2e échelon.

Cadre.

- pour la tcahne de à 10 ans : 4/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

- pour la tnaehre de 11 à 20 ans : 5/10 de mois par année de présence ;

- pour la tcahne de 20 à 30 ans maximum : 6/10 de mois par année de présence.

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

L'indemnité se calcue sur la mynneoe de la rémunération efietfve (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un rseuoemmrnt de frais) des 12 mois qui ont précédé le leeiicemnt ou, lrsque cttee période ctompe une snopsseiu du cratnot de tviraal pour maladie, des 12 dreenirs mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque le crade licencié pour rinoass économiques est âgé de 50 ans révolus et cotpme au monis 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est majorée de 20 %.

Au cas où un crade sairet licencié dans un délai de 2 ans siuvnt un cnahgnemet d'emploi lui ayant fiat prdee son suatt de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de lciecenemnt égale à clele qui lui aurait été aicqsue au mmenot de son déclassement.

*En vigueur étendu en date du 15 juin 84*

## Article - A. - Classifications employé e - Ouvrier ère - Vente - Production - Services généraux

*En vigueur étendu en date du 13 juin 1984*

B	170	Vendeur(se) qualifié (e) (2e échelon)	Ouvrier(ère) hmeaetnut qualifié(e)	Sténodactylo correspondancièrè et/ou facturièrè Aide-dactylo 2e échelon.
Classe IV				
	190	Vendeur(se) principal(e)		Comptable

1. Les vendeurs, orvriues et employés en vente, ptoudircon et svecreis généraux des csslaes I-B (130) à IV (190) contribuent, cacuhn à luer nveiau de compétence, à l'accueil et à l'initiation des oruirevs et employés débutants de la cslase I-A (120) (avenant n° 2 du 21 nmerovbe 2002).

2. Dnas les eipentrsers sumosies régulièrement, de façon prévisible et cyclique, à des asoecncemrtsis teioprmars d'activités, les anegts des csaess III-B et IV arusenst puor le tmeps de cet acmsnrcoesot la ctodooiniarn et le contrôle des tâches élémentaires des plnseenros seroniiasns de la classe I A (120) (avenant n° 2 du 21 nbvmroe 2002).

## Article - B. - Classifications agents de maîtrise et cadres

En vigueur étendu en date du 13 juin 1984

Classification	Coefficients hiérarchiques	
Agents de maîtrise		Débutant confirmé
1	210	
2	250	
Cadres		Débutant confirmé expérimenté
1	350	
2	400	
3	500	

## C. - Grilles d'analyse des classifications professionnelles

### 1. Employés - Ouvriers : Vente - Fabrication - Services généraux

#### Article - GRILLE VENTE

En vigueur étendu en date du 13 juin 1984

Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoires	Responsabilité	Formation, audpttie et qualités rqiueuss F : Foromatin ; A : Aditpute ; Q : Qualités ; E : Expérience
Classe n° 1					
Vendeur(se) débutant(e)	Exécute des tâches simples	Consignes simples	Appliquer des procédés simples acquis par démonstration	Autocontrôle (prix, poids, nmrobe de pièces)	F : Neviau CEP. Culalcs simples. Orthographe. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Snes de l'hygiène alimentaire.
Vendeur(se) spécialisé(e) (1 <sup>er</sup> échelon)	Exécute cmemnraut des opérations simples	Consignes précises	Appliquer des procédés slmeips aqiucs par démonstration	Autocontrôle par coamaosprin (prix, pièces, poids)	F : Niaevu CEP. Ccallus simples. Orthographe. E : Après 6 mios de vente. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Snes de l'hygiène alimentaire.
Vendeur (se) spécialisé(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	exécute ceruamomnt un enmlsbee d'opérations simples.	Consignes précises	Choisir pamri des procédés smelips aiqcus par démonstration.	Autocontrôle par caroamposin (prix, pièces, poids)	F : Neviau CAP de vntee ou expérience sitivicnaigfe de la vtnee en confiserie. Cncaossannie samimroe de produit. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Snes de l'hygiène alimentaire.
Classe n° 2					

Vendeur(se) classique	Exécute un ensembles d'opérations classiques	Instructions	Adapter des procédés acquis par démonstration.	Autocontrôle (prix, pièces, poids). Faire préciser la commande. Possibilité d'orienter le choix du client.	F : Niveau CAP de vente ou niveau et expérience significative de la vente en confiserie. Cconnaissance soignée du produit. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Snes de l'hygiène alimentaire.
Classe n° 3					
Vendeur(se) qualifié(e) (1 <sup>er</sup> échelon)	Exécute un ensemble d'opérations qualifiées.	Directives	Adapter des procédés qualifiés acquis par démonstration dans des conditions de commande	Autocontrôle (prix, pièces, poids). Orienter le choix du client dans des conditions de commande.	F : CAP de vente ou niveau et expérience significative de la vente en confiserie. Connaissance approfondie du produit. A : Goût du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Snes de l'hygiène alimentaire.
Vendeur (se) qualifié(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	Exécute toutes les opérations qualifiées, maître d'apprentissage.	Larges directives.	Adapter des procédés qualifiés acquis par démonstration.	Autocontrôle (prix, pièces, poids). Orienter le choix du client dans toutes les conditions de commande.	F : Niveau CAP de vente ou niveau et expérience significative de la vente. Connaissance approfondie du produit. A : Snes du produit. Goût du public. Q : Amabilité. Serviabilité. Snes de l'hygiène alimentaire. Créativité.
Classe n° 4					
Vendeuse principale	Met en œuvre des techniques de vente, coordination des ventes.	Larges directives	Choisir les techniques de vente, les moyens de vente les plus adaptés à la commande.	Mise en œuvre des techniques de vente. Coordination des moyens de vente.	F : BT, BEP. Expérience significative. Connaissance approfondie du produit. A : Snes du produit. Formatrice.

## GRILLE FABRICATION

## Article -

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoires	Responsabilité	Formation, aptitudes et qualités requises F : Formation ; A : Attitude ; Q : Qualités ; E : Expérience
Classe n° 1					
Ouvrier(ère) débutant(e)	Exécute des tâches simples	Consignes simples.	Appliquer des procédés simples acquis par démonstration.	Contrôle visuel. Pesée. Aspect du produit.	F : Niveau CEP. Calculs simples. A : Goût du produit. Q : Snes de l'hygiène alimentaire.
Ouvrier(ère) spécialisé (e) après 6 mois (1 <sup>er</sup> échelon)	Exécute correctement des opérations simples	Consignes précises.	Appliquer des procédés simples acquis par démonstration.	Contrôle visuel. Pesée. Aspect du produit.	F : Niveau CEP. Calculs simples. E : Au moins 6 mois de fabrication. A : Goût du produit. Q : Snes de l'hygiène alimentaire.

Ouvrier(ère) spécialisé(e) (2 <sup>e</sup> échelon)	Exécute un ensemble d'opérations simples.	Consignes précises.	Choisir parmi des procédés simples acquis par démonstration.	Autocontrôle. Aspect visuel. Poids. Cuisson. Tempérage chocolat.	E : Expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie, confection de produits. Q : Snes de l'hygiène alimentaire. A : Goût du produit.
Classe n° 2					
Ouvrier(ère) spécialisé(e) (3 <sup>e</sup> échelon)	Exécute un ensemble d'opérations classiques.	Instruction	Adapter des procédés acquis par démonstration.	Contrôle des pesées de fabrication (pesée, cuisson) avec les moyens mis à sa disposition.	E : Expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie, confection de produits. A : Goût du produit. Q : Snes de l'hygiène alimentaire.
Classe n° 3					
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Exécute un ensemble d'opérations qualifiées	Directives.	Adapter des procédés qualifiés acquis par démonstration.	Contrôle des pesées de fabrication. Est amené(e) à adapter son travail dans le cadre des directives reçues. Contrôle de la qualité des produits.	F : CAP choco-confiseur ou niveau et expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie, confection de produits. A : Snes du produit. Q : Snes de l'hygiène alimentaire. Créativité.
Ouvrier (ère) hautement qualifié(e)	Exécute toutes les opérations qualifiées. Maître d'apprentissage.	Larges directives.	Adapter des procédés qualifiés acquis par démonstration.	Contrôle des pesées de fabrication avec les moyens mis à sa disposition. Est amené(e) à adapter son travail dans le cadre des directives reçues. Contrôle de la qualité des produits.	F : CAP choco-confiseur ou niveau et expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie, confection de produits. A : Snes du produit. Q : Snes de l'hygiène alimentaire. Créativité. Peut assurer la fabrication de produits.
Classe n° 4					
Techniciens de fabrication	Participe à toutes les opérations qualifiées afférentes à la fabrication.	Larges directives.	Adapter des techniques acquises par démonstration.	Conformité des procédés techniques Contrôle de la qualité ; Organisation du travail.	F : Titulaire du brevet technique des métiers. A : Créativité et rigueur. Q : Snes des relations humaines. E : CAP. ; expérience significative.

N. B. : Pendant la durée de la formation des jeunes en formation BTM, leur salaire brut mensuel est porté à 78 % du salaire minimum conventionnel la 1<sup>re</sup> année, et 80 % la 2<sup>e</sup> année, quel que soit l'âge de l'apprenti.<sup>(1) (2)</sup>

(1) Modification apportée par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2019.

(2) Termes étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020, art. 1<sup>er</sup>.)

## Article - GRILLE SERVICES GENERAUX

En vigueur étendu en date du 13 juin 1984

Titre de l'emploi	Objet du travail	Nature des informations	Modes opératoire	Responsabilité	Formation, attitudes et qualités requises F : Formation ; A : Attitudes ; Q : Qualités ; E : Expérience
Classe n° 1					
A. ? Métier débutant(e) (moins de 6 mois).	Exécuter des opérations simples	Consignes simples.	Appliquer des procédés simples.	Conformité des procédés simples.	F : Niveau CEP.
B. ? Métier expérimenté(e) (plus de 6 mois). Employé(e) de bureau.	Exécuter un ensemble d'opérations simples.	Consignes précises.	Appliquer des procédés simples	Conformité des procédés simples.	E : Niveau CEP.

C. ? Dlyatco (1 <sup>er</sup> échelon). Standardiste.	Exécuter ceaurmnmot un elnmsebe d'opérations simples.	Consignes précises.	Choisir prmai des procédés simples.	Conformité des procédés simples.	E : CAP de la spécialité ou expérience significative.
Classe n° 2					
Dactylo (2 <sup>e</sup> échelon). Sténodactylo (1 <sup>er</sup> échelon). Chauffeur-livreur.	Exécuter un enbmsele d'opérations classiques.	Instructions.	Adapter des procédés classiques.	Conformité des procédés classiques.	E : CAP Expérience significative.
Classe n° 3					
A. ? Caissier. Sténodactylo (2 <sup>e</sup> échelon). Aide-comptable (1 <sup>er</sup> échelon). Chauffeur-livreur. Encaisseur.	Exécuter un emblnsee d'opérations qualifiées.	Directives.	Adapter des procédés qualifiés.	Conformité des procédés qualifiés.	E : BP, CAP. Expérience dnas la spécialité.
B. - Sténodactylo correspondancière et/ou facturière. Aide-comptable (2 <sup>e</sup> échelon).	Exécuter un elmsbene d'opérations qualifiées.	Directives.	Adapter des procédés qualifiés.	Conformité des procédés qualifiés.	E : BP, CAP. Expérience dnas la spécialité.
Classe n° 4					
Comptable	Mettre en ?uvre des teqihnceus comptables	Larges directives.	Adapter des techniques.	Conformité des procédés techniques.	F : BT, Bac. Q : Rigueur.

## Article - 2. GRILLE AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur étendu en date du 13 juin 1984

TITRE DE L'EMPLOI	MISSION	RESPONSABILITE	EXIGENCES
Agent de maîtrise 1 <sup>er</sup> échelon.	Faire réaliser des opérations et des tâches afférentes à la fabrication, aux ventes, à l'administration, à la gestion.	Répartition des tâches. Contrôle des opérations et des tâches. Rendre ctopme de ses mosnsiis à l'employeur ou supérieur hiérarchique.	F : Navieu bac, BTS ou expérience siacgniivtife dnas un diaonme de spécialiste. A : Cmmmodeaennt et roaeilnts humaines. Q : Disponibilité.
Agent de maîtrise 2e échelon.	Organiser et faire réaliser des opérations et des tâches afférentes à la fabrication, aux vetnes ou à l'administration, ou à la gestion.	Attribution des tâches et opérations. Contrôle des tâches et opérations. Rendre compte de ses msnisios à l'employeur ou supérieur hiérarchique.	F : Nievau bac, BTS ou expérience svatiifcignie dnas son ou ses doneiams de spécialité. A : Cmemnaemondt et rantoiles humaines.

## Article - 3. GRILLE CADRES

En vigueur étendu en date du 13 juin 1984

TITRE DE L'EMPLOI	MISSION	RESPONSABILITE	EXIGENCES
Cadre n° 1 (débutant)	Remplir des moinsiss spécifiques dnas son ou ses dnineaoms de spécialité définie par le supérieur hiérarchique ou l'employeur.	Conduite des msoinsis qui lui snot attribuées. Supervision, contrôle, évaluation du tiarval confié à l'échelon ou aux échelons inférieurs. Possibilité d'appréciation des personnes. Rendre cotmpme de ses mssniios à son eempoyulr ou supérieur hiérarchique.	E : Niaevu licence, ESC ou expérience significative. A : Commandement. Raielnts humaines. Q : Rigueur. Disponibilité.
Cadre n° 2 (confirmé)	Remplir des msnisios spécifiques et ctrenieas msnsoiis générales définies par le supérieur hiérarchique ou l'employeur dnas son ou ses daoinmes de spécialité.	Définition de cnireaets moinsiss et du tvaaril des échelons inférieurs. Conduite des mnssiios qui lui snot attribuées. Appréciation des personnes. Supervision, contrôle, évaluation du traival des msisonis confiées aux échelons inférieurs. Rendre ctpome de ses misinsos à l'employeur ou supérieur hiérarchique.	E : Nveiau licence, E.S.C. et expérience dnas le ou les domanies de spécialité. A : Commandement. Rltaioens humaines. Formateur. Initiative. Q : Rigueur. Disponibilité. Assurance.



Cadre n° 3 (expérimenté)	Remplir des missions générales et particulières attribuées par l'employeur.	Proposition et définition de missions générales. Conduite de missions qui lui sont attribuées. Supervision, contrôle, évaluation des missions confiées aux échelons inférieurs. Appréciation des personnes. Rendement de ses missions.	E : Niveau licence, E.S.C. et expérience importante dans le ou les domaines de spécialité. A : Commandement. Relations humaines. Formateur. Initiative. Q : Rigueur. Disponibilité.
--------------------------	---	--	---

## Article - GLOSSAIRE

*En vigueur étendu en date du 13 juin 1984*

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

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

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

Tâche : action élémentaire de travail à accomplir de manière qu'une mission au travail soit immédiate.

Opérations : actions ou ensembles d'actions de travail.

Spécifique : ce qui ne dépend que d'une mission au travail de faible durée.

Classique : ce qui est acquis par l'expérience ou d'un enseignement.

Qualifié : ce qui relève d'une qualification d'une technique, de compétences de degrés de difficultés, propre à l'exercice d'un métier.

Procédé : manière d'agir, méthode de l'action de travail.

E : expériences.

A : aptitudes.

Q : qualités.

F : formation.

## Annexe II Classifications - Avenant n° 2 du 21 novembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue Lafayette, 75481 Paris Cedex 10.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs agricoles (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces alimentaires (FNAA) CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

## contrôle des tâches des personnels saisonniers

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2002*

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

2. Dans les entreprises saisonnières régulièrement, de façon prévisible et cyclique, à des activités saisonnières d'activités, les agents des classes 3-B et 4 sont destinés pour le temps de cet exercice à assurer le contrôle des tâches élémentaires des personnes saisonnières de la classe 1-A (120). Les services sociaux, de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2002.

## Article - Responsabilité du personnel permanent non cadre dans l'accueil et le

## Annexe III salaires minima conventionnels - Convention collective nationale du 1er janvier 1984

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs agricoles FO ; Fédération nationale CTFC des travailleurs de l'alimentaire, des tabacs et des produits de consommation ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces alimentaires (FNCA) CGC ; Fédération des services CFDT,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Définition de la resuocrse alnelne brute mnaimile et de la rsuecorse mniiame mensuelle.

L'actualité, en matière salariale, cudniot à enaexmir la rémunération du trvaail cmme l'enveloppe toltae des rémunérations versées pendnat une année déterminée.

La rsuescoe anulelne brute se définit comme la rémunération alnelne du salarié cenomprant :

- le sairlae de bsae ;
- les pierms liées à l'emploi et à la personne, eeelpmxs :
- pirme d'ancienneté ;
- quafioaiciltn extilcplnneeoe ;
- pmire de vaacnces ;
- les primes liées idrneceintem ou dirmtteecet à la mhrace de l'entreprise ou du mgiasan ;
- pmire de fin d'année ;
- pimre sur le cirffhe d'affaires.

La rseuocrse milminae mnneeusle est onetbue en dvsiaint la rcorseue alnelune par le nmboe de versements.

Détermination de la rcsueroe alunlnee brute.

Deux prcpiines dcrrieetus gvenenuort la détermination de la ruscsoee anlulnee butre :

- les anetnoitaugms ceelntonievlonns perntot sur la période de 12 mios qui siut cttee ataomgneutn ;

## Annexe IV : Remboursement des frais aux salariés participant à une réunion paritaire - Convention collective nationale du 1er janvier 1984

Signataires	
Patrons signataires	Confédération ntoalniae des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	Fédération générale des trrulealvias de l'agriculture, de l'alimentation et des suetrecs coxneens FO ; Fédération naalonite CTFC des taeuirlvrlas de l'alimentaire, des staecpecls et des pniotrsetas de secirves ; Fédération nioalnate du presenonl d'encadrement des ieundsirts et cormceems agro-alimentaires FNCA-CGC ; Fédération des srvieecs CFDT,

## Avenant n 5 du 15 novembre 2000 relatif à la réduction du temps de

## travail des cadres

- la rsoercuse anelulne brute, dnas une année civile, est la smome des rrsreuecos aleuelnns butres affectées des aoeinngmoutts et pondérées par le nrmboe de mios sur lueeql ptrnoet ces augmentations, eexmlpe :

Au 1<sup>er</sup> jianevr de l'année, une atneauiogtmn de sirlae de 2,5 % ieevtrint :

\_ la resruoce anluelne brute qui se montait, puor une fiotnocn X, à 50 000 F au 31 décembre de l'année antérieure dvnieet :

$$50\ 000\ F \times 1,025 = 51\ 250\ F$$

soit :

\_ la rseucosre manliime mnlesele se motne à :

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

Au 1<sup>er</sup> jeillut de l'année, une nleuovle aiuotnagmten de 2,44 % intervient, la RAB s'élève à :

$$51\ 250\ F \times 1,0244 = 52\ 500,50\ F$$

soit :

- une rursescoe mamiinle mnleseule de :

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

La recruscoe anluelne brute dnas l'année civile s'élève à :

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

Cas d'un 13<sup>e</sup> vsemement :

Le 13<sup>e</sup> vsnrmeemet srea otnbeu par différence etrne la R.A.B. dnas l'année et la smome des rrsescruos memaniils mnseleelus versées dnas l'année.

En cas de besoin de détermination du tuax hraiore codonrnsreapt à la rémunération anelulne brute, on drvieisa la rémunération anullnee brute par 12 et 169.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Comme il est dit à l'article 8 de la présente ctivnenoon collective, le rbrnueomsemem des frais aux salariés prncipiatt à une réunion pirtiraae s'effectue au même tuax et aux mêmes cndoontis que cuex attribués aux délégués des meerbms piirtnacpat aux assemblées générales de l'ISICA.

Les barèmes en viuuegr snot puor 1983 :

- \_ rpeas : 82 F ;
- \_ crmbhae (petit déjeuner compris) : 139 F ;
- \_ déplacement Paris : 18 F ;
- \_ déplacement pcovrine : tairf SCNF 2<sup>e</sup> classe.

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des steucos concrets (FGTA) FO ; Fédération nationale des travailleurs de l'alimentaire et des professionnels de services CTFC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces amérindiens (FNCA) AGC ; Fédération des services CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2000*

Les agents de maîtrise échelons 1 et 2 entrent dans le champ

## Avenant n° 5 du 15 novembre 2000 relatif au régime de prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2000*

Les associations professionnelles d'employeurs et de salariés des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie ont souhaité améliorer, en matière de décès, le régime de prévoyance mis en place au sein de la branche, en participant à l'ensemble du personnel travaillant dans le secteur d'activité visé par la cotisation nationale, de bénéficier d'une rente éducation.

### Article 1 - Garantie rente éducation

*En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2000*

En cas de décès d'un salarié, il est versé à l'époux de ses enfants :

- une rente éducation à hauteur de 15 % du salaire brut plafonné à la limite B jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant, dans les conditions, prolongée jusqu'au 25e anniversaire de l'enfant pendant la durée de l'apprentissage ou des études, du salarié actif, de l'inscription auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou étudiant préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un emploi rémunéré ;

- la rente est doublée si les bénéficiaires sont orphelins de père et mère.

Les conditions de versement et de révision de la rente sont prévues dans le règlement général des cotisations de l'OCIRP (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris).

### Article 2 - Cotisations

*En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2000*

La cotisation destinée à financer la rente éducation est fixée à 0,16 % du salaire brut plafonné à la limite B répartie de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;

d'application de l'ensemble du personnel salarié.

## Article 2 - Cadres

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2000*

1. Les cadres ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

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

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

- 40 % à la charge du salarié.

Le paiement des cotisations se fait par prélèvement établi par le gestionnaire.

## Article 3 - Organismes désignés

*En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2000*

L'OCIRP est désignée comme organisme assureur de la garantie visée à l'article 1er du présent avenant et ICISA Prévoyance (ISICA Prévoyance, 26, rue du Montholon, 75305 Paris Cedex 09) comme gestionnaire de la garantie.

ICISA Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour alimenter les cotisations et régler les prestations.

## Article 4 - Changement d'organisme assureur

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2000*

En cas de changement d'organisme assureur, la garantie éducation continue à être servie au niveau atteint.

## Article 5 - Durée et date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2000*

Le présent avenant entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Seuls les salariés ayant travaillé antérieurement à la date de signature du présent avenant, un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble de leur personnel assuré des garanties prévues par les garanties mises en place au sein de la branche et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne sont pas tenus d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent avenant, tant que l'arrêté d'extension est en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les modalités d'organisation et de financement des risques couvertes par le présent avenant sont réexaminées par la

cmoiossmn ptiriraae nnloaiate au cours d'une réunion, et ce dnas un délai de 5 ans à cepotmr de la dtae d'effet du présent annevat conformément aux dsnipisotois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article 6 - Extension

*En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2000*

### Avenant n 6 du 14 novembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail et à la modulation

Signataires	
Patrons signataires	Confédération naitlanoe des détaillants, détaillants-fabricants et aiatnsrs de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	Fédération générale des tviurraelals de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et allumettes, des screteus aennexs (FGTA) FO ; Fédération niaonltae du prnsoenel d'encadrement des itsdenruis et ceemcrmos amegioarrnaelits (FNCA) CFE-CGC,

### Avenant n 7 du 30 mai 2002 modifiant l'article 35 de la convention absences rémunérées exceptionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nnliotaae des détaillants, détaillants-fabricants et antsrias de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	Fédération générale des tlrveilaas de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et allumettes, des sutceers ceoxnens (FGTA) FO ; Fédération commerce, services, fcore de vetne (CSFV) CTFC ; Fédération nntliaoae du peennorsl d'encadrement des ieirdsnuts et cmermoecs aamigrotaerlines (FNCA) CGC ; Fédération des scireevs CDFT ; Fédération ntiaaonle aiiilgonramatree et forestière (FNAF) CGT,

Article 35 - Absences rémunérées exceptionnelles  
*En vigueur étendu en date du 30 mai 2002*

## Annexe II portant des modifications du brevet technique des métiers -

Les pterias stiaarngéis cnvoneiennt de dneamedr au mintsire de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, aifn de rnedre ablpcailpe à l'ensemble des ereietrnspss entrnat dnas le cahmp d'application de la cnvntoioen ctclceliove ntniolaae n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, bueitricsie du 1er jeavnir 1984, et ce en alicpapoitn des aelrtics L. 133-1 et svnuitas du cdoe du travail.

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2001*

Aifn de préciser le carde et l'utilisation des heerus supplémentaires, les pierats cateonrcattns peoopsrnt l'avenant rédigé cmome siut :

« La répartition du tpmes de tiaarvl srea considérée cmome saisonnière si le cienotgnnt d'heures supplémentaires est utilisé pnnadet les 12 snmaiees dites de saison. »

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2001*

Les prateis crtenanotatcs dnnaemdet l'extension du présent avenant, conformément aux dspoistnios de la loi du 13 nobrmeve 1982.

Tout employé arua droit, sur justification, aux atsatioourins d'absence payées exncpliolneeets puor coenstcaincrs de fillmae prévues ci-dessous :

? nainacsse d'un eafnnt ou apotdoin : 3 jorus ouvrables, à pnrrde dnas les 15 jorus qui sivneut la nnsasciae ou l'adoption ;  
? maarige du salarié : 1 seimnae cinadrleae ;  
? mraaige d'un eafnnt : 2 jorus oelrvuabs ;  
? décès du coinnojt ou d'un efnant : 3 juros olbrvuaes ;  
? décès du père ou de la mère : 2 jruos obravuels ;  
? décès d'un frère, d'une s?ur, du beau-père, de la belle-mère : 1 juor ouvrable.

*En vigueur étendu en date du 30 mai 2002*

Les ptearis saiatigenrs cnniovenenet de demnaedr au mnsirite de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 mai 2002*

Les osoningiatras psonfeelrisonles d'employeurs et de salariés des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, cloarehcitoe et birutieisce ont souhaité améliorer, en matière d'absences rémunérées exceptionnelles, l'article 35 de luer cnntevooin collective, sleon les ditiopissons ci-après.

## Avenant n 3 du 19 novembre 2003

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue Lafayette, 75481 Paris Cedex 10 ;
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des sucres connexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ; Fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des instituteurs et enseignants amateurs (FNCA) CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris.

*En vigueur étendu en date du 19 nov. 2003*

Ma modification de l'article 2 de l'avenant du 24 novembre 1992 concernant le secteur des métiers (BTM).

## Avenant n° 9 du 8 juin 2004 portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des commerçants détaillants, confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	Fédération nationale des agriculteurs et forestiers CGT ; Fédération des syndicats CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des sucres connexes FO ; Fédération nationale des enseignants CFE-CGC ; CFTC-CSFV,

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

L'organisation professionnelle et les fédérations professionnelles souhaitent développer la négociation collective au sein de la branche professionnelle, il est par conséquent nécessaire de donner aux représentants de la profession les moyens nécessaires pour pouvoir mener à bien leurs missions. Il s'agit, notamment, de favoriser l'application de la convention collective et de réaliser un travail de qualité au profit des professionnels de la branche de la confiserie de détail.

Afin de permettre un tel développement et pour tenir compte des différentes situations de négociation en place au sein de la branche professionnelle, il est par conséquent nécessaire de donner aux représentants de la profession les moyens nécessaires pour pouvoir mener à bien leurs missions. Il s'agit, notamment, de favoriser l'application de la convention collective et de réaliser un travail de qualité au profit des professionnels de la branche de la confiserie de détail.

Les organisations professionnelles du présent accord ont ainsi décidé de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme, les sommes le constituant sont collectées par un organisme collectif de prévoyance, plus d'entre elles reversées à une association professionnelle dédiée à la gestion de ce fonds.

A cette fin, le présent accord a pour objet de fixer les règles régissant les modalités de constitution et de fonctionnement de ce fonds.

L'article 1er ainsi rédigé est inchangé :

" Il est créé dans la grille Faatirboin une classe 4 réservée aux travailleurs du BTM de chocolatier-confiseur. "

L'article 2 portant effet sur les salaires des jeunes apprentis en faitomrn BTM est ainsi modifié :

(voir cet article)

L'article 3 concernant les travailleurs du BTM en chocolaterie-confiserie dans la grille Faatirboin est inchangé (annexe II, classifications).

Les parts s'ajoutent au montant de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 novembre 2003.

### Article 1er - Objet de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Le présent accord a pour objet :

- de créer une caisse mutualisée visant à financer un fonds d'aide au personnel et à permettre le fonctionnement du syndicat professionnel et salarial de la branche professionnelle, afin d'en favoriser le développement ;

- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

Ce fonds est notamment destiné à financer :

- le financement des commissions de négociations prévues par la convention collective ;

- les remboursements, sur justificatifs, de frais (déplacements et salaires) des représentants professionnels des délégations des salariés et des représentants appelés à participer aux réunions des commissions paritaires, conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective ;

- le remboursement aux représentants salariés et d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes professionnels (diffusion, information...);

- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les paritaires de la branche ;

- et, plus généralement, l'intégralité des sommes dévolues à ces commissions paritaires.

### Article 2 - Financement du fonds d'aide au paritarisme

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Dans le cadre du présent accord, le financement du fonds d'aide au personnel est assuré par une contribution égale à la charge des cotisations de l'assurance maladie de la convention collective de la confiserie de détail.

Cette contribution est égale à 0,15 % du montant des cotisations de l'assurance maladie de la convention collective de la confiserie de détail.

## Article 3 - Collecte de la cotisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

La citoostain prévue à l'article 2 du présent aoccrd est recouvrée par un ongrsimaecelluteocr de prévoyance, en même tepms et dnas les mêmes conditions, mias distinctement, que les ctiatoosnis affectées au fecanminnet de la prévoyance et de la rrttierae complémentaire. Cet omsrniage est désigné par les stttuas de l'association prévue à l'article 4 du présent accord.

Cet ogmsiarne reverse, à l'association priatraie visée à l'article 4, les cotoiaistns collectées.

## Article 4 - Création d'une association paritaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les oraatioginsns seatanrigis du présent arccod s'entendent pour créer une aisctiooasn paritaire, l'association pour le feeciannmnt du pmrrtiasaie en cinoiresfe de détail.

Cttee ascioositan a vaoitcon d'engager des études, de ppcateriir à l'information des négociateurs paritaires, à luer fiaomrton et à l'organisation de leurs rencontres. Il est en eefft insnelpiabsde de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution diuqynmae de la profession, nmemtaont en créant, au poirft des salariés des eipreretnss artisanales, des gneitaars seaiolcs adaptées et attractives.

Dnas ce but, l'association paairtire rleuelcie et répartit les ctnaistosos qui lui snot destinées, dnas les cdotinonis fixées par l'article 5 du présent accord.

## Avenant n 10 du 9 novembre 2004 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nniaoltae des détaillants, détaillants-fabricants et arnaitss de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des sceievrns CDFT ; CSFV-CFTC ; Fédération niltaanoec arolentaggiarme CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004*

Le décret n° 2003-1036 du 30 oobrcte 2003, pirs en alticoppian de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ptranot réforme des retraites, atourse le départ à la raitrtee aanvt 60 ans pour les salariés aanyt commencé à tirevlalar très jeeuns et ayant effectué une luogne carrière.

Ctete diopoisstin est aplcpiblae aux salariés jtisiaunft d'une durée d'assurance reuiqse par le ttexe pour pertrmtee un départ à la rtiaetre anticipé.

## Article 5 - Affectation du montant des cotisations recueillies

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Le mtnaont taotl et goblal des coiaotntsis rilileceus par l'association piiarate srea affecté à l'exercice du driot à la négociation ccovietlle des salariés et des eleoryumps soeln les modalités saeuvntis :

- 1/3 affecté au fmnicennaet de l'exercice du droit à la négociation cceiollvte des salariés, réparti à ptras égales enrte les 5 otaiaoisrgnns sceydilans représentatives au neaviu natonial ;

- 1/3 affecté au fceanninemt de l'exercice du droit à la négociation clivietcoe des employeurs, représentés par l'organisation poarnlte stgaaniire de la ctnnvioeon cvietllcoe nolaitne n° 3224 de la cionesfrie de détail ;

- 1/3 affecté au fcnimneeant d'actions d'information sur la civnotonen collective, la prévoyance, la foirmaton professionnelle, la poroomtin de la branche, aisni que les faris de goestin et de celolcte des cotisations.

L'association parairite rdenra compte, annuellement, à la cimsooimsn piarrtiea nitoaalne de la manière dnot snot utilisés les fdnos ainsi collectés.

## Article 6 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Cet arccod etrrena en vuugeir le 1<sup>er</sup> jour du mios ciivl sivunat la pclaotuubin de l'arrêté d'extension, les piraets sriaegtians s'engageant à deadnmer l'extension du présent arccod auprs du ministère du travail, de l'emploi et de la fmaotorin professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dnas les ctidiononis fixées par les arictles L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Ainsi, en foctonin de l'âge aquuel le salarié a débuté son activité (avant 16 ans et jusqu'à 17 ans) et de la durée d'assurance, il proura dmenader son départ à la rtrieate anavt 60 ans.

Les peaartrnias sociaux, ccenointss du fiat que de nuebomrx salariés de la bchanre ont débuté luer carrière très jeunes, ont décidé d'intégrer au puls vite, ctete nlouleve diiotsoispn dnas la covinnteon cetoilvlce de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

L'article 19 de la cnootinven précité est remplacé par les dpooistinsis de ce présent aaenvnt et l'article 9 de son anxnee I est abrogé par leiddt avenant.

Toutefois, les covitonns passées dnas le cdrae de la cstaesion d'activité des tuerllrvaaais salariés, pires en actoilappn de l'avenant n° 4 du 22 avirl 1999, étendu le 19 ocobrte 1999 et régulièrement rioenucdt jusqu'à l'entrée en vuieugr de la loi 2003-775 du 21 août 2003, snot munnaeties dnas luers dooitnpiiss jusqu'à luer terme.

## Article 1er - Age de départ à la retraite 1 1 A

# L'initiative du salarié

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004*

Tuot salarié puet qtieutr vnoameeiltront l'entreprise à ptiarr de 60 ans puor friae vailor ses drtios à une pisneon de retraite.

A ptarir du 1<sup>er</sup> jivaner 2004, et dnas les cnotondiis prévues par le décret n° 2003-1036 du 30 obtroce 2003, tuot salarié puet qeutitr l'entreprise, puor bénéficier du dirot à pension de ratterie à prtiar de :

- 56 ans, puor les salariés janisutift d'une durée d'assurance aaynt donné leiu à caitsiootn à luer cgarhe au moins égale à 168 tteismrs et anayt débuté luer activité avnat l'âge de 16 ans ;

- 58 ans, puor les salariés jtfausint d'une durée d'assurance aaynt donné leiu à citoasotin à luer cghare au moins égale à 168 titsrermes minoré de 4 trimestres, sioit 164 trimestres, et anayt débuté luer activité aavnt l'âge de 16 ans ;

- 59 ans, puor les salariés jsiuntaft d'une durée d'assurance aaynt donné leiu à ctioioasn à luer charge au moins égale à 160 trimestres, et aaynt débuté luer activité aavnt l'âge de 17 ans.

## 1.2. A l'initiative de l'employeur

Le salarié puet être mis à la rratteie par son eemypolur à pirtar de 65 ans.

## Article 2 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004*

Que ce sioit à l'initiative du salarié ou à clele de l'employeur, les salariés concernés dvnoeit rtceesper un préavis de 6 mois.

## Article 3 - Indemnité de fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004*

### 3.1. Cacull de l'indemnité de fin de carrière (1)

Lorsque le salarié prat à la riaetrte ou bein lorsqu'il est mis à la rtiaetre par son employeur, il bénéficie d'une indemnité de fin de carrière. Celle-ci est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, visée à l'article 18 de la contenovin ctolvelvice naaiotlne de la confiserie, chocolaterie, bsuiietcire (n° 3224) du 1<sup>er</sup> jjavner 1984, à lqlueale il paourit prétendre, snas que le mttnaot de celle-ci pussie être supérieur à 3 mios de salaire.

Ainsi, l'indemnité de fin de carrière est calculée seoln les cdtonnois sutnaives :

- mnois de 5 ans d'ancienneté : 1/20 de mios par année d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- à pirtar de 5 ans d'ancienneté : 2/20 de mios par année d'ancienneté à cpoetmr de la 1<sup>re</sup> année, snas pivuoor dépasser un mauximm de 3 mois.

Dispositions particulières au pesrneeol d'encadrement

**Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la**

Agents de maîtrise :

Lorsque le salarié prat en rrtateie sioit à son iavitntiie à ptiar de 60 ans, ou anavt 60 ans soeln les cotiniods définies à l'article 1.1 du présent avenant, sioit à l'initiative de son eepuymolr à prtair de 65 ans, il perçoit une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, visée à l'article 8 de l'annexe I, à lllquee il puriorat prétendre snas que celle-ci pussie être supérieure à 6 mios de salaire. Ainsi, l'indemnité de fin de carrière est calculée solen les cniiootdns setunivas :

- puor la trcanhe d'ancienneté cmsproie etnre et 10 ans révolus : 3/20 de mios par année de présence à ctmepor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- puor la tarhnce d'ancienneté cmsoripe etnre 11 et 25 ans : 4/20 de mios par année de présence au-delà de 10 ans et jusqu'à 25 ans au maximum.

Cadres :

Lorsque le salarié prat en rrtateie sioit à son iivvntiie à prtair de 60 ans, ou anavt 60 ans selon les cntodionis définies à l'article 1.1 du présent avenant, sioit à l'initiative de son eplemuyor à partir de 65 ans, il perçoit une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, visée à l'article 8 de l'annexe I, à lleaqlue il paiuort prétendre snas que celle-ci psusie être supérieure à 6 mios de salaire.

Il est alloué une indemnité tennat ctpmoe de l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise et s'établissant cmmoe siut :

- puor la trcnhae de à 10 ans : 4/20 de mios par année de présence dnas l'entreprise ;

- puor la tcnarhe de 11 à 20 ans : 5/20 de mios par année de présence ;

- puor la tanchre de 20 à 30 ans mmxiuam : 6/20 de mios par année de présence.

Au cas où il n'y aiuart pas un nrobme eentir d'années de présence, l'indemnité seairt calculée au patrora du nmbore de mios accomplis.

### 3.2. Srialae de référence

Le srlaaie de référence à prrnde en considération puor le ccual de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 drrenies mios précédant le départ en ratreite ou, selon la flmroue la puls astaanuvgee puor l'intéressé, le 1/3 des 3 deernirs mois, étant edntenu que, dnas ce cas, totue pmrie ou gioctaifriatn de caractère anneul ou exceptionnel, qui ariaut été versée pandnet cette période, ne saiert pirse en coptme que pro rtaa temporis.

*(1) Les suantioltpis rltaveies au montnat de l'indemnité de fin de carrière snot étendues suos réserve de l'application des dooinispitss du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du trvaial (arrêté du 14 février 2004, art. 1er).*

## Article 4 - Extension de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004*

Les pireats sntgeiairs cnonniveent de dmendear au ministère chargé du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rendre allcbpapie à l'ensemble des enprresties erntant dnas le camhp d'application de la conveiont clctioeve niotlaane de la confiserie, chocolaterie, bitiisurece (n° 3224) du 1<sup>er</sup> jianevr 1984.

**confiserie, chocolaterie, biscuiterie  
détaillants et détaillants-fabricants du  
6 décembre 2004**

## Signataires

Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des créateurs et des artisans UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnageot Cedex, au cabinet des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piras Cedex 10.

## Avenant du 30 juin 2005 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

### Signataires

Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des produits chimiques (FGTA) FO ; Fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces alimentaires (FNAA) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	FS CFTD, par lettre du 12 avril 2013 (BO n°2013-17)

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2005

Les professionnels de la branche, au service de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour le secteur couvert par la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), CCN n° 3224, conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En se dotant de cette structure, ils animent ainsi leur volonté commune :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;

- de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche d'activité de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 2005

Le présent accord concerne les entreprises exerçant les activités définies dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, telles que

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des créateurs et des artisans UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) " n° 3224.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.  
Le secrétaire général.

précisées à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup>.

### Article 2 - Objet de la commission

En vigueur étendu en date du 30 juin 2005

La CPNEFP de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie a pour objet :

- d'analyser les études et recommandations de l'observatoire des métiers de la CAGD ;

- d'étudier et d'analyser les besoins de la branche en fonction du rapport de branche, notamment en termes d'emploi et de formation professionnelle ;

- de permettre aux salariés d'acquiescer ou de renoncer leur formation professionnelle débouchant sur un diplôme, titre ou certificat, décidé par la branche ;

- de mettre en œuvre les actions de formation nécessaires à l'application de cette politique et tenter de résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle.

### Article 3 - Attributions de la commission

En vigueur étendu en date du 30 juin 2005

La CPNEFP relève les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle sera particulièrement chargée de :

- procéder ou faire procéder à l'intérieur de la profession à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche aussi bien en évolution quantitative que qualitative (sur les qualifications, l'organisation du travail et les effectifs) ;

- définir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle en publiant chaque année une note d'orientation générale ;

- veiller à maintenir les emplois par une évolution adaptée des effectifs de la branche ;

- définir chaque année les priorités en matière d'actions de formation en fonction de caractéristiques :

- objectives de la formation ;

- qualifiants de la formation ;



- cnotenu de la fmiootran ;
- durée de l'action de famoitron ;
- neaviu de l'action de faoimtron ;
- snciaton de la ftmarrooin ;
- otiaoasgirnn cvecilltoe de l'action de fraimootn ;
- établir la lsite des qatunfloiaicis puor lsqelelues une fatroiomn en arcnnlntee puet être dispensée (diplômes d'Etat) ;
- élaborer les référentiels et cnuotens des citfteiarcs de qaiclftouiaïn pooisnfeslrlnée (CQP) ;
- établir ou faire établir cquahe année un blain des atonics de faotrmion engagées et de l'évolution de la stuurcrté des eopmils ;
- mettre en overue les mynoes d'une véritable ptoiuilqe d'insertion des jenues dnas le stceuer de la bnarhce ;
- trveour les moyens adaptés à la résorption de la précarité dnas la profession.

## Article 4 - Composition de la commission

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2005*

La CPFENP est constituée pateeiriranmt de :

- un tlirutiae et un suppléant désignés par chanuce des ooasnitgairns secinlyads confédérées représentatives des salariés ;
- un nrombe égal de représentants de l'organisation sdyailcne patronale.

## Article 5 - Fonctionnement de la commission

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2005*

En cas d'absence d'un mrembe titulaire, il est fiat aeappl au suppléant, lueeql à ctete oioccsan bénéficie des mêmes dtoris et pooiurvs que le mrembe titulaire.

La présence de 3/5 au moins des mrmeebs par collège de la cssiiomomn présents ou représentés est rieuqsq puor la validité des délibérations (minimum 3 par collège).

Les décisions snot piress à la majorité des mbremes présents ou représentés.

## Avenant n 1 du 28 juin 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie-

Il est amids un puivoor mxaiumm par personne.

Il est tneu un procès-verbal des séances par le secrétariat assuré par la confédération nontaliae de coheclratois cfsiunroes bcurisities envoyé aux meebmrs de la CPNEFP, qui srea approuvé à la réunion suivante.

## Article 6 - Organisation de la commission

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2005*

La cmmoission cioshit pmari ses mmerebs un président et un vice-président désignés par luer collège respectif.

A cuahqe renouvellement, tuos les 2 ans, la répartition des psotes se fiat avmnaeletienrtt et peatirearnmit entre l'organisation paltnorae et les osiigaantorns seldcnayis de salariés.

Le président et le vice-président représentent la cmisooimns dnas le carde de ses activités. Ils anessrut la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les oredrs du juor des séances.

Ils rnedet cmtpoe anulleemnet des activités de la commission.

## Article 7 - Réunions

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2005*

La CFPNEP se réunit au monis une fios par smtersee et à cauqhe fios qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur dedanme de 3 au moins de ses membres. La délégation des eplrouymes asresrua les cghreas de son secrétariat.

## Article 8 - Durée et conditions d'application du présent accord

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2005*

Le présent aroccd est cnlcou dnas le cdrae des dspisiintoos des aertlics L. 132-8 et L. 932-2 du cdoe du tarvail puor une durée indéterminée.

## Article 9 - Formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2005*

Le texte du présent acocrd est fiat en nrombe sfainfsut d'exemplaires puor rsmeie à cahcune des otnaosrinigs signataires. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues dnas les cnditionos à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, aïsni que d'une dedmane d'extension.

## confiserie

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris,
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs agricoles FO (FGTA-FO), 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ; Fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agricoles (FNAA) CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris,

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Les parties signataires décident de créer un établissement de qualification professionnelle intitulé « Gratinosaie d'entreprise artisanale et chocolaterie-confiserie ».

Cette qualification est prioritaire, à terme, la ripière d'entreprise par des nouveaux entrants ou des salariés actuels du secteur.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Le programme de formation du candidat de qualification professionnelle est défini par l'entreprise et les partenaires en chocolaterie-confiserie et les modalités d'évaluation en vue d'obtenir la reconnaissance de qualification, fixées en annexe du présent accord.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Le titulaire de cette qualification professionnelle de qualification professionnelle commerciale, en chocolaterie-confiserie s'inscrit dans la qualification cadre, catégorie 1, niveau 350, de la qualification professionnelle de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Un stage et un bilan annuels sont systématiquement effectués et soumis à la CNFEP de la branche chocolaterie, confiserie, biscuiterie.

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Annee I, référentiel et activités

Palier A : 4 mois dont 160 heures en formation.

Compétences professionnelles de base.

Palier B : 8 mois dont 315 heures en formation.

Spécialisation/approfondissement.

Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation.

Compétences de gestion.

Les différents publics concernés et les cursus de formation

Les publics	Les paliers
-------------	-------------

Population avec expérience professionnelle (hors diplôme concerné) (responsable d'entreprise, artisans de base en gestion, management, etc.)	Palier A + palier B
Salariés de la filière IV minimum ou expérience professionnelle à repérer	Palier C
Salariés de la filière (ou filière voisine) niveau V minimum ou expérience professionnelle à définir	Palier B + palier C
Salariés atouts d'activité professionnelle (sans expérience en gestion, management, etc.)	Palier A + palier B + palier C

## Article 2 - Description du poste

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Le candidat est capable, à l'issue de la formation, de réaliser et/ou coordonner des tâches dans les secteurs production, vente et gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

La certification est destinée à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

L'engagement dans le processus de certification est l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNEFP.

Lieu

Dans un espace de production et de vente spécialisé aux spécificités de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

Mission principale

Le candidat est capable (en savoir-faire et savoir-faire) de réaliser plus de tâches dans les secteurs production, vente et gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

Liaison hiérarchique

Le candidat peut être amené à coordonner les tâches d'un ou plusieurs salariés.

Position dans la grille des classifications

de la convention collective

Durée maximale des activités :

- évaluation préalable : 7 heures ;
- formation en continu : 630 heures ;
- formation en apprentissage : 1 610 heures ;
- certification : 7 heures.

## Référentiels et activités

### Article - Palier A : 4 mois dont 160 heures en centre de formation

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Compétences professionnelles de base

Objectif général : s'approprier des éléments élémentaires en pâtisserie-chocolaterie, confiserie, glacerie.

Appliquer et/ou faire appliquer, réviser les normes et règles d'hygiène et de sécurité exigées dans les forçats et l'environnement professionnel.

- mettre en relation une liste de termes techniques avec une liste de vocabulaire des 3 pisenforos ;

- dessiner les rebords de circulation des locaux de cuisine et les cuisines ;

- décrire et commenter le procédé de fabrication d'un mix à glace.

Entretien d'évaluation : en présence du formateur, du tuteur, afin d'évaluer avec le formé son parcours de formation au vu du projet professionnel.

Les évaluateurs : le formateur, le tuteur et la personne ayant participé à l'entretien d'orientation professionnelle en amont de la formation.

## Article - Palier B : 8 mois dont 315 heures en centre de formation

En vigueur étendu en date du 28 juin 2006

Spécialisation approfondissement

Objectif général : acquérir des compétences professionnelles spécifiques à chaque spécialité.

-

Spécialisation : chocolaterie-confiserie

ÉTRE CALAPBE DE... SNAS ASSISTANCE	CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES
Chocolaterie	
Réaliser les masses de base : pralinés, ganaches, pâtes d'amandes, ganajua.	Connaître la densité des produits secs et leurs utilisations.
Abaisser, détailler à l'emporte-pièce, cadrer, chablonner, détailler à la guiture, dessiner les masses.	Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallinisants.
Tremper ou enrober.	Connaître les différents types de cuisson des sucres.
Réaliser des moullages en creux, les moullages à garnir, les ttebles et bouchées, etc.	Connaître les états de cuisson des sucres.
Utiliser les différents techniques de pulvérisation.	Connaître les techniques de cuisson et de macération des fruits.
Réaliser des moullages commercialisables.	Connaître et appliquer les règles de sécurité et d'étiquetage
Réaliser les caramels, les fondants...	
Adapter les produits aux saisons et aux fêtes et les planifier.	
Confiserie	
Réaliser la fabrication des pâtes de fruits, nougates.	
Réaliser les pâtes aérées (guimauves, nougats, etc.)	
Réaliser les sucres cuits (sucres d'orge, pastilles, etc.).	
Connaître le glaçage des marrons, le candi, l'utilisation de l'amidon.	

-

Spécialisation : glacerie

ÉTRE CALAPBE DE... SNAS ASSISTANCE	CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES
Établir une table au préalable d'un mix de glaces, crèmes glacées ou sorbets, équilibrée.	Appliquer le code des produits alimentaires.
Réaliser un produit glacé, une mousse glacée, soufflé glacé.	Identifier les rôles et fonctions de chaque additif.
Réaliser une glace ou sorbet à l'alcool et granité.	Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériels de cuisson (fabrication, présentation).
Réaliser un produit glacé.	Connaître la densité des produits secs et leurs utilisations.
Monter une mousse glacée : chemiser, garnir, démouler.	Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallinisants.
Monter un produit glacé, décorer, gâler et/ou napper.	Connaître les différents types de cuisson des sucres.
Mouler, démouler des moullages variés en glace ou sorbet.	Connaître les états de cuisson des sucres.
Réaliser des produits glacés (ananas, citrons, oranges...) à partir de fruits frais.	Connaître et appliquer les règles de sécurité et d'étiquetage.
Réaliser un produit de petits-fours glacés.	
Réaliser une glace norvégienne.	
Réaliser, mouler un produit glacé.	
Confectionner différents produits glacés élaborés.	
Réaliser un produit glacé ou présentoir en glace hydrique.	
Fabriquer des produits glacés, tulipes, etc.	
Adapter les produits aux saisons et aux fêtes et les planifier.	

Spécialisation : pâtisserie

ÉTRE CALAPBE DE... SNAS ASSISTANCE	CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES
	Pâtisserie
Réaliser et cuire des pâtes de base : à choux, cakes, dacquois, génoises, petits-fours, sablés, sucrées, levées, feuilletées.	Connaître les règles de pétrissage, de fermentation, montage, dressage, assemblage, cuisson, décoration.

Évaluation du palier A (durée 6 heures)

Évaluation pratique : sont évaluées les compétences en matière de pâtes, chocolat, glace, d'hygiène et d'organisation du travail ; à titre d'exemple :

- réaliser une pâte à choux à partir de 1/4 de litre de pâte à choux ;

- réaliser une pâte à choux avec un fond de pâte sucrée, pour 6 personnes, décorée avec éléments de décoration ;

- réaliser une pâte à choux glacée au sorbet aux fruits rouges, pour 6 personnes ;

- réaliser le nettoyage du poste de travail et du local conformément à la législation ;

- établir par écrit la planification du travail pour la réalisation des 3 fabrications.

Évaluation théorique : sont évaluées les compétences en hygiène et sécurité, cristallisation, mix de glace et de pâte à choux ;

- à partir des guides de fabrication, compléter les fiches de fabrication ;

Réaliser et cuire des crèmes de base : crème anglaise, crème au beurre, crème fouettée, crème pâtissière, ganache, pâte à bombe.	Appliquer les règles d'hygiène en foiebratcn et cnieoatrsvn de tetuos les crèmes.
Réaliser et cuire des fdons de biscuits de base : bûicst cuillère, bicust joconde, bsiuict amandes.	Respecter les lios des mélanges et des équilibres.
Réaliser et cuire une mureine avec des apprâeis meringués : meringue française, meniruge italienne, mernigue suisse.	Adapter les fnaibcaiotrs aux commandes.
	Connaître et aipeuplqr les règles de sagktoe et d'étiquetage (vente et fabrication).
Réaliser et cuire les biscuits scs : tuiles, cigarettes, bâtons de maréchaux, fruos amandes, macarons.	Chocolaterie-confiserie
Concevoir, réaliser et présenter un pealatu cmociaamlsrbele de 60 pièces à base de pâte à choux, en 4 variétés différentes, puor un buffet.	Connaître la densité des puaincixp sirops et leurs utilisations.
Concevoir, réaliser simultanément et présenter un aeonmisrtrt (6 variétés) de 30 pièces de viennoiserie.	Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallisants.
Concevoir, réaliser simultanément et présenter un ciohx de 6 fbioicrmaats différentes (de 5 prsmneos chacune) dnot 2 tartes, l'ensemble à base de pâtes et crèmes variées.	Connaître les différents teyps de cusosin de sucres.
Concevoir, réaliser simultanément, décorer et présenter 4 eemnterts de 6 poenrnss à base de 4 cpntioiomss différentes.	Connaître les états de csuison des sucres.
Concevoir, réaliser simultanément et présenter un paelatu de 750 g de petits-fours scs de 3 sroets différentes.	Connaître les tiqehnuacs de caonsfige et de macération des fruits.
Adapter les poicdtrns aux snaoiss et aux fêtes et les planifier.	Connaître et apqpluier les règles de sogkatke et d'étiquetage (vente et fabrication).
	Glacerie
	Appliquer le cdoo des pqutraeis lloayes des gacles alimentaires.
	Identifier les rôles et fcnoiois de cahuqe additif.
	Mettre en palce des cnsngies de suivi des températures des matériels de sckatgoe (fabrication, présentation).
	Connaître la densité des piparcuinx sirops et leurs utilisations.
	Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallisants.
	Connaître les différents types de cusosin des sucres.
	Connaître les états de csuison des sucres.
	Connaître et appieqlr les règles de sctkoage et d'étiquetage.

## Evaluation du peialr B

L'évaluation ebnlgoe les auqics du peailr A et B.

Les évaluateurs : les jurés snoert désignés, en nmorbe et qualité, par les représentants de la brancne professionnelle.

Il srea mis en place un crenat de laoisin répertoriant les compétences aseiuqcs ou non et ceanncont les praleis A, B et C.

Ce dceonmt est rmpeli par l'intéressé lui-même aifn qu'il se sutie dnas son pruaocrs de formation.

I. - Eouvailatn ptuqrae : 8 heures, basée sur le thème d'une fête alunenle ; réalisation et présentation sur buffet.

Spécialisation pâtisserie :

A ptairr de vrtoe feuilletage, avec 500 g de fnaie de base, concevoir, réaliser et présenter un atnsismoert de 40 feuilletés salés apéritifs en 5 stores de 8 de cahuqe srote ; iainiivtte libre.

A prtair de bsciuit jcodone nuatre y ciprmos ctiurene de vtore choix, créer, moetrn en clcree 4 gâteaux de 6 compositions, giturnae et finntiois différentes. Thème " fête des mères " ; une écriture obligatoire.

A pairr de 400 g de praliné fourni, réaliser, détailler vos intérieurs à tmeprer frmoe libre.

A pairr d'une cruuvroete fiornue et fondue, tmerepr à la fhtcreotue et présenter les bonobns sur un soprpt caoohlct simple.

A ptairr de 10 jnaues d'oeufs réaliser un prafait glacé spilme ou café (6 personnes) ; présenter accompagné d'une stroe de peitts fruos scs de vrtoe choix.

Spécialisation chocolaterie, cfrieinose :

A pratir de cruuoevetrs froueins et fondues, réaliser :

- 600 g de bnoobns moulés, gnaris ganhace tdnree ;

- 600 g de bonobns pralinés dnot la base srea fniroue (forme libre), trempés à la forthctuee ;

- un mnotage cbsoiaemcilmrale dnot le thème srea fourni d'un pidos mxaumim de 300 g snas pulvérisation ;

- ervnion 800 g de pâte de frutis à base de pplue fruonie ; tmerneir la réalisation prête à la vente.

Réaliser une fielule de génoise à prtair de 6 oeufs qui vuos servria à mtneor un etmretens en ccleer de 6 à 8 perosnnes grnai d'une ghcanae au pfraum de vtore chioix ; glaçage à base de colahoct et décoré avec éventails chocolat.

A piratr de 400 g de plpue de fruits, réaliser un sobret (fruits fournis) ; mteonr et présenter une oeteltme norvégienne de 6 personnes.

Spécialisation garecile :

Réaliser 2 soberts et 2 gealcs puor :

- motner un etetrmnes glacé de 6 poenrnss et 4 iudliedivns ;

- mtneor une bbmoe glacée, 6 poneersns ;

- réaliser 4 sroets de mgaidneirss puor 6 penosenrs en tout, dnot 2 streos sneort feinis avec une ganache.

Réaliser un slcoe de gcale vvie puor présenter la bombe, l'entremets et les mignardises.

Réaliser le biucst cuillère nécessaire aux réalisations précédentes.

Réaliser des décors à base de colocaht bailrnl à l'aide de cuterrvoe fuirnoe et fondue.

II. - Eoialatuvn tologieqcuhe : durée 4 heures.

Proposer au jruy le paln idéal d'implantation d'un lirtooaobre du métier cncnoanert vtore projet.

Enoncer 3 règles prioadreimls de scakotge qui vuos sbelment essentielles.

Rédiger 2 emleexps d'étiquettes de ptdroius prêts à la vente, cncanrent vtore projet.

Rédiger le bon d'économat et l'organigramme des tâches de l'épreuve pratique.

Planifier les tâches aenuenlls (achat, fabrication, vntee ..) de vorte fourte etinprsee en fooncitr des siaonss et des fêtes.

## Article - Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

Compétences de gestion, compétences opérationnelles

Acquisition de l'entreprise

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
Évaluer la valeur d'un fnods de cemcmroe exitsnat ou à créer.	Appliquer la méthodologie d'analyse :	Prendre en cptomte les spécificités métier.
Évaluer les conditions d'exploitation : nature du bail, état des locaux et des installations, poiteten d'exploitation (surface,...), tarvuaux à envisager, conformité aux règles sanieatirs et coarlecemmis en vigueur, état et veaurils des stocks...	- idifeientr les otialnogbs réglementaires en vigueur, ansylear les ctoionndis du bial et de ses avnentas éventuels ; - cdoinrue une évaluation gablloe (nature, coût et délais) ; - ctnrrouse son cheiar des chrgaes ; - iitdneifer et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ; - deinscrer les éléments cfles permtatmt de prdrene la décision.	
Évaluer l'environnement mcaro et micro-économique.	Estimer le poids économique de la znoe de chiasladne : - intieiefdr le poirfl de la clientèle (âge, catégories selesposfoniocornies [CSP], saisonnalité...); - ieedniitfr la cncoccreure ; - ideinteifr les fsreuosrunis ; - oetmsir les évolutions de la znoe (urbanisme...) et de la demande.	
Interpréter les dnemcutos ctblmoapes (en cas de reirspe d'entreprise).	Analyser les drrienes bnilas : - rtoais d'équilibre ; - rtoais des aisermostmtems par rpaprot aux immobilisations.	Prendre en cotmpe les rotias spécifiques au métier.

Evaluer le passif social.	Analyser le compte d'exploitation : - créances sialoecs ; - créances financières ; - charges d'exploitation ; - rentabilité par rapport au CA ; - dotations aux amortissements. Déterminer les conditions de reprise du personnel. Evaluer les compétences du personnel.	Prendre en compte les spécificités du métier.
Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche.	Identifier les interprofessionnelles et leurs rôles et leurs valeurs : - dialogue social et conventionnel ; - conseil ; - conseil et perceptions juridiques et sociales ; - formation ; - information et communication.	A développer par voie professionnelle.
	Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité...)	Prendre en compte les spécificités du métier.
Choisir le cadre juridique.	Identifier les différents formes juridiques existantes. Identifier les avantages et inconvénients. Arrêter le choix de la forme juridique en fonction du projet.	
Etablir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits).	Définir un plan d'action et un planning de réalisation. Définir les besoins en personnel. Identifier les tâches. Etablir les fiches de fonctions et les nouveaux de qualification requis. Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste. Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel : - salaires et charges (salariés et non-salariés) ; - charges et produits d'exploitation ; - dotations aux amortissements ; - charges et produits exceptionnels.	Prendre en compte les spécificités du métier. Se référer à la convention collective.
Etablir un plan de trésorerie mensuel.	Construire un plan de trésorerie. Planifier les charges et les produits.	
Etablir un plan de financement annuel et moyen terme des aides éventuelles.	Déterminer et classer les besoins : - en investissement ; - en fonctionnement (trésorerie...) Déterminer et classer les apports nécessaires. Déterminer et classer les apports personnels. Identifier les aides éventuelles. Déterminer et classer les besoins de financement. Identifier les sources de financement (crédit vendeur...).	
Choisir sa banque et négocier.	Identifier et comparer les coûts des différents services bancaires. Comparer la réactivité des différentes banques. Décoder les abréviations bancaires. Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur les trésorerie et le compte d'exploitation. Identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque...).	
Négocier l'acquisition ou la reprise.	Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant...).	
Réaliser les formalités administratives.	Identifier les obligations (nature, délai, périodicité) et déclarations.	

## Achat et approvisionnement en matières premières et produits

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
Définir les besoins.	Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché. Définir les besoins en consommables non alimentaires. Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la facturation du marché. Etablir un cahier des charges qualitatif et quantitatif.	
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis : - indépendants ; - coopératives ; - grossistes.	Identifier les critères d'approvisionnement. Identifier les différentes filières qualité (signes d'identification de la qualité et de l'origine, annotations non officielles...) Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs. Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité...) Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation. Choisir les fournisseurs. Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi. Négocier les achats : - quantités ; - qualité ; - prix.	En tenir compte des spécificités du métier.
Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur.	Identifier les conditions réglementaires de transport. Définir les règles de transport.	

Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température...).	Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage. Définir et faire respecter les règles de stockage. Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage.	En tenir compte des spécificités du métier.
---	--	---

## Achat du matériel, des installations et des services

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
Définir les besoins.	Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires. Identifier les critères réglementaires. Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance...) Rationaliser les investissements. Définir les critères d'installation et d'utilisation. Etablir un cahier des charges.	En tenir compte des spécificités du métier.
Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et passer des marchés de services en fonction de critères préétablis.	Identifier les fournisseurs et prestataires. Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs. Comparer les offres (réactivité, qualité du matériel ou du service, rapport qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, conditions de livraison, d'installation et de maintenance, conditions de garantie...) Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation. Choisir les fournisseurs. Utiliser ou faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi. Négocier les achats.	En tenir compte des spécificités du métier.

## Gestion administrative et management du personnel

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
Définir les postes.	Identifier les tâches. Etablir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification.	Se référer à la convention collective.
Recruter le personnel.	Définir les conditions d'embauche. Etablir le texte de l'offre (ANPE, journaux...) Conduire un entretien d'embauche. Etablir un contrat de travail. Identifier les différents aides (subventions, allègements, exonérations...).	
Assurer la gestion administrative des salariés.	Identifier les obligations et les litiges : - visites médicales, déclarations d'embauche... ; - URSSAF, ASSEDIC, mutuelle...	
Motiver son équipe.	Identifier et croquer les outils de motivation. Conduire un entretien d'évaluation : - identifier les points forts et les points à améliorer des collaborateurs ; - évaluer les points forts et les points à améliorer du collaborateur au regard des fiches de fonctions ; - déterminer ensemble les solutions.	
Former le personnel.	Identifier les besoins en formation du personnel. Identifier et examiner les offres de formation. Identifier les différentes aides en matière de formation. Etablir le dossier de demande de prise en charge. Evaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière.	

## Organisation du travail

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
Organiser et optimiser le travail.	Constituer une équipe et planifier le travail. Définir, formaliser, appliquer, faire appliquer et faire évoluer les procédures et méthodes (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur, instructions de mise en place, d'utilisation et d'entretien du matériel...) Contrôler et évaluer l'application des procédures. Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration.	(Gestion des déchets : définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets.)

## Gestion financière

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
----------	----------------------	--------------------

Etablir et suivre le compte d'exploitation.	Exploiter les informations du compte d'exploitation. Déterminer la périodicité du contrôle des résultats. Imputer les charges suivant le plan comptable. Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables.	
Etablir et suivre un plan de trésorerie.	Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants. Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel.	
Etablir et suivre ses tableaux de bord.	Déterminer et contrôler les ratios nécessaires et adaptés à la bonne marche de l'entreprise. Déterminer le seuil de rentabilité du point de vue et/ou du rayon. Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste. Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage.	Prendre en compte les spécificités du métier (perte produit, freinte...).
Définir les besoins.	Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion...) Les sélectionner en fonction de critères préétablis.	

## Commercialisation

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper.	Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la suivre sur son marché. Identifier les typologies de clientèle (âge, catégories socioprofessionnelles, entreprises...) Identifier les nouveaux canaux de distribution (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet...) Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées.	
Organiser la mise en vente (y compris en camion, magasin et sur marché).	Etablir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage...).	Prendre en compte les spécificités du métier.
Vendre.	Ecouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure.	
Fidéliser et accroître sa clientèle.	Conseiller sur l'utilisation du produit. Gérer les requêtes et réclamations. Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir-être...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement. Prospecter ou prospecter la prospection.	

## Communication

ACTIVITÉ	COMPÉTENCES COMMUNES	COMPÉTENCES MÉTIER
Organiser la communication.	Choisir, créer et utiliser les supports : - affiches ; - publicité sur le lieu de vente (PLV) ; - information sur le lieu de vente (ILV) ; - étiquetage ; - mailing ; - publicité ; - tenues de travail. Concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons...) S'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière. Participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives... Communiquer par internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail. Communiquer auprès des institutions locales : municipalité, intercommunalités diverses régionales, départementales... Communiquer auprès des médias locaux.	

## Article - Référentiel de certification

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

### A. - Commission de la " commission d'évaluation "

La commission d'évaluation est nommée par la branche professionnelle.

Elle est composée d'un maximum de 5 personnes :

- 2 dirigeants de la branche concernée ;
- 2 salariés de la profession désignés par le collège salarié de la

CPFNP ;

- 1 représentant du secteur public ou gestion d'entreprise.

Le président de la commission d'évaluation est nommé par la branche.

La CPFNP s'assure du bon déroulement de l'évaluation à raison d'un membre du collège salarié de la CPFNP et d'un membre du collège employeur de la CPNEFP.

L'accompagnateur (entreprise, employeur, représentant des acquies de l'expérience, organisme de formation, centre de réinsertion ..) du candidat est auditionné par la commission d'évaluation avant la délibération finale.

Le président de la commission d'évaluation informe les avertissement des circonstances de la commission à la CPFNP pour validation.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré par la CPNEFP.

### B. - Procédure de certification

#### 1. Etude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant

Résumé : citation possible de l'étude de cas par un « bref » sur la base d'un bilan des charges.

Le dossier d'étude de cas comprend :

- soit au projet du candidat ;
- soit à un dossier remis par l'organisation professionnelle au candidat 2 mois avant la date de l'épreuve.

Das le cas où l'étude concerne le projet du candidat, le dossier doit être remis au jury 15 jours avant la date de l'épreuve.

Il est demandé au candidat d'exposer au jury l'étude de cas :

synthèse (2 pages maximum), analyse et conclusions.

Exposé : 30 minutes.

Questions/réponses : 30 à 60 minutes.

Contenu de l'étude

Acquis de l'entreprise :

- évaluer la valeur d'un fonds de commerce ;
- évaluer les conditions d'exploitation ;
- évaluer l'environnement macro et micro-économique ;
- interpréter les documents établis (en cas de reprise d'entreprise) ;
- évaluer le bilan social ;
- établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits) ;
- établir un plan de trésorerie mensuel ;
- établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles ;
- réaliser les formalités administratives.

Achat du matériel, des installations et des services

Définir les besoins :

- définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance ..) ;
- réaliser les investissements ;

- définir les crintetonas d'installation et d'utilisation ;
- établir un ceiahr des charges.

Gtieson financière :

- établir et siuvre le ctopme d'exploitation ;
- établir et sriuue un paln de trésorerie ;
- établir et svruie ses tlabeaux de bord.

2. Deiossr monté dnas le crade de l'entreprise d'accueil ou dnas le crade du perjot réel du postulant

Contenu

Aisoiqitcun de l'entreprise :

Pnedrre contcat avec l'organisation pnlnfierosoelse de la branche.

Ahcat et anoreeippomnisnvt en matières premières et produits

Définir les besoins.

Sélectionner et contrôler périodiquement les forsuseriuns en fiontcon de critères préétablis.

Aahct du matériel, des ilnttalaosins et des services

Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fuusrsrienos et piatreesatrs de secevriss en fnitcoon de critères préétablis.

Commercialisation

Oisngraer la msie en vente (y crimpos en camoin migsaan et sur marché).

3. Msie en situation

Tirage au srot pmrai les sjtues sviutnas :

Contenu

Gesiotn atiidratmvsnie et mameangent du presnenol :

- définir les ptesos ;
- rretcuer le preennsol ;
- aessrur la giteson asrvnmiatitde des salariés ;
- mvoteir son équipe ;

## Annexe II : Classifications - Avenant n 4 du 27 juin 2007

Signataires	
Patrons signataires	Confédération naaoitnle des détaillants, détaillants-fabricants et arsinats de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Syndicats signataires	Fédération générale des tieularralvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et allumettes, des screuets coennexs (FGTA) FO ; Fédération commerce, services, frcoe de vetne (CSFV) CTFC ; Fédération nalnatoie du psennorel d'encadrement des itrseinds et cmcemreos angroeliaimrteas (FNAA) CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 27 juin 2007

- fmreor le personnel.

Osaotigiann du travail

Oangriesr et opmtisier le travail.

Crteacmilisioaomn :

- sirvue l'évolution de la clientèle et aiiepntrc ;

- vndere ;

- fidéliser et accroître sa clientèle.

Communication

Osainegrr la communication.

4. Quinsoets complémentaires

Aiqtisoucun de l'entreprise :

- chsiior sa buqnae et négociier ;

- négociier l'acquisition ou la rierpse ;

- csiiohr le crade juridique.

Aahct et apvieermsnonpniot en matières premières et produits

Tserptnraor ou fraie tnotrrepar (matières premières et produits) en retsacepnt les ootilbagins réglementaires en vigueur.

Réceptionner, faire réceptionner et skecotr les mdeascarnihs en effcuentat les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température, ..).

Ahcat du matériel, des insalioltants et des services

Définir les bseions :

- itniedeifr et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;

- iieftdenir les canntroois réglementaires.

Gitseon financière

Définir les besoins.

Dnas le crade de la voadiiltan des aicuqs de l'expérience, les compétences rqsuees puor la vatdilioan des différents potls de compétences décrites dnas le disotspiif de ctitcrifieaon aux ciprethas « Etude de cas spécifique au métier ou étude du poerjt réel du pstlonuat » et « Deiossr monté dnas le cdrae de l'entreprise d'accueil ou dnas le cadre du perjot réel du ptnluoast » pneuvet être validées dnas le cadre d'un disoser de preuves.

Annule et rclmepae l'avenant n° 3 à l'annexe II du 19 / 11 / 2003 modifiant l'article 2 de l'avenant n° 2 à l'annexe II du 24 / 11 / 1992

concernant le Bevert Tecuinhqe des Métiers (BTM)

L'article 1er ainsi rédigé est inchangé :

Il est créé dnas la glirle Faoaicttrbin une csasle 4 réservée aux tuiatlires du BTM de chocolatier-confiseur.

L'article 2 patront eefft sur les saarlies des juenes anptpiers en froaotimn BTM est ainsi modifié :

« Pnendat la durée du crntoat des juenes en fmitoroan BTM, luer salaire burt meusnel est porté à 75 % du sailrae mniiumm cneveonnitol la 1re année, et 80 % la 2e année, qeul que siot l'âge de l'apprenti. »

L'article 3 pnaiintonost les ttilieuras du BTM en chocolaterie-confiserie dnas la grille Frtibiaoan est inchangé (annexe II, Classifications).

Les paitres crentnoctaats dendmneat l'extension du présent avenant, conformément aux dionsitosisps de la loi du 13 nmvoebre 1982.

## Avenant n 13 du 18 juin 2008 relatif à

# la modification du champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie,
Syndicats signataires	La FGTA-FO ; La CFTC-CSFV ; La fédération nationale ariamelgoairne CFE-CGC ; La fédération nationale ainrilgetaoarme et forestière (FNAF) CGT,

En vigueur étendu en date du 18 juin 2008

L'article 1er est remplacé par un nouvel article 1er ainsi rédigé :

« Article 1er

La présente convention, ses annexes et avenants régissent sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris les DOM, les rapports entre salariés et employeurs. Sont compris dans le champ d'application de la présente convention les entreprises qui vendent au détail ou fournissent et vendent une part non négligeable au détail (au moins 10 % du

## Avenant n 14 du 18 juin 2008 relatif à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie,
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; Fédération nationale ariamelgoairne CFE-CGC,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 août 2008

Les représentants salariés de la confédération nationale des détaillants, de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants ont signé le 25 mai 2000 un avenant relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures, par rapport en ce qui concerne les nécessités économiques et sociales de la branche pluri-sectorielle et les textes en vigueur à l'époque. La mise en application de ce texte et l'évolution de la réglementation depuis 2000 ont abouti à une nouvelle réflexion des représentants de l'avenant qui ont souhaité l'adapter pour une mise en œuvre adaptée à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche. Par conséquent, l'avenant du 25 mai 2000 est modifié comme suit :

### Article 1er - TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

En vigueur étendu en date du 19 août 2008

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés, y compris le salarié embauché en contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail temporaire, les salariés embauchés sous contrat de travail en alternance, sous contrat d'apprentissage relevant du champ d'application de la convention

taotl du chiffre d'affaires hors taxes et / ou 1 salarié, au moins, dédié à l'activité de vente au détail) des ciseofirms et / ou des ccoatoths et / ou des biscuits, dans un ou plusieurs magasins luer aanepnprat dntermeect ou filialisé. Ces activités peuvent être associées : ? au commerce de produits conxees tles que glaces, sorbets, confiseries, chocolaterie, biscuiteries, etc. ; ? à la fabrication des produits vendus dans les magasins. Relève de la présente convention collective les entreprises dont les codes NAF sont les suivants : 47. 24Z, 10. 82Z, 10. 72Z, 47. 81Z. Cette liste n'est pas exhaustive. »

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention collective de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie, détaillants, détaillants-fabricants.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du représentant chargé du travail. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, qui interviendra conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 (ancien art.L. 132-10 du code du travail), et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le code du travail.

collective de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants.

## TITRE II DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 - Modulation du temps de travail  
En vigueur étendu en date du 19 août 2008

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'ancien article L. 212-8 du code du travail (nouveaux articles L. 3122-9 et suivants). Le principe de modulation permet que la durée du travail effectif hémorragique puisse varier sur tout ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 600 heures. Le régime de modulation des horaires prévu par le présent avenant est réputé suffisamment adapté pour permettre une application dictée dans les entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent, et l'avis de l'inspection du travail.

Article 1.1 - Données économiques permettant le recours à la modulation  
En vigueur étendu en date du 19 août 2008

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

Article 1.2 - Recours aux salariés intérimaires  
En vigueur étendu en date du 19 août 2008

Les entreprises peuvent recourir à l'embauche d'intérimaires aux conditions particulières prévues par le présent avenant, non révisible et non récurrent.

Article 1.3 - Période et amplitude de la modulation  
En vigueur étendu en date du 19 août 2008

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



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

#### Article 1.4 - Contingent annuel d'heures supplémentaires *En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable dans le cadre de l'autorisation de l'inspecteur du travail (1), est celui fixé réglementairement, soit à titre d'information, 130 heures par an. Si l'entreprise n'applique pas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé réglementairement, soit à titre d'information 220 heures à la date de signature du présent avenant.

Ce contingent d'heures supplémentaires pourra être modifié soit par accord d'entreprise, soit suivant les modalités de négociation légales pour les entreprises dépourvues de délégué syndical. Les conditions des règles de compensation légale pourront être modifiées par accord d'entreprise ou suivant les modalités de négociation légales pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

(1) *Terme exclusif de l'extension du champ de l'abrogation de l'article L. 3121-19 du code du travail par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.*

(Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)

#### Article 1.5 - Programme indicatif des horaires *En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

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

La programmation individuelle s'applique à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

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

Les salariés sont avisés au moins 7 jours ouvrés à l'avance de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à la branche (notamment en cas d'absentéisme exceptionnel ou de circonstances urgentes), les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la mise en œuvre de la programmation.

En cas d'utilisation de ce délai réduit, quelle que soit sa fréquence, les salariés concernés se voient attribuer un repos supplémentaire de 0,5 jour à priver dans la période de modulation.

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

#### Article 1.6 - Heures supplémentaires *En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

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

A la fin de la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur la période de modulation ouverte dirot à une majorité de salariés et/ou à repos compensateur, au profit des salariés concernés, calculés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf pour les entreprises ou établissements qui n'ont pas de modalités de remplacement.

#### Article 1.7 - Chômage partiel *En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

En cas de modulation et conformément au code du travail, le recours au chômage partiel est possible lorsque le contingent de

travail ne peut être respecté, notamment lorsque la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectives réalisées est inférieure à la moyenne hebdomadaire de 35 heures fixée au présent accord. Il est prévu dans les conditions légales en vigueur.

#### Article 1.8 - Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période *En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

Salariés entrant et sortant en cours de période

La durée moyenne de travail convenue à 35 heures hebdomadaires est proportionnellement calculée pour l'intéressé sur la durée de la période de référence pendant laquelle le salarié a travaillé. Les heures supplémentaires sont dues au-delà de cette durée moyenne. A l'inverse, les heures non réalisées par le salarié sont récupérées sur son solde de tout compte, sauf dispositions légales ou conventions différentes. En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié recevra le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

#### Gestion des absences

Heures récupérables :

En cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnitaires :

? la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

? l'absence d'heures : ces absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Heures non récupérables :

Ne sont pas récupérables les absences suivantes : absences rémunérées ou indemnisées, congés et autorisations d'absence auxquelles les salariés ont droit en application de textes réglementaires ou conventions justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident.

Deux cas particuliers de décomptes sont prévus :

? rémunération : l'absence sera rémunérée sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur laquelle est fondé le salaire (7 heures/jour) ;

? l'absence d'heures : sera comptabilisé le nombre d'heures de travail qui auraient été effectuées au moment de l'absence.

#### Article 1.9 - Contrats saisonniers *En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

Les parties conviennent que le contrat aux conditions saisonnières, à durée déterminée, dans la profession, c'est-à-dire les contrats conclus en vue de l'exécution de travaux saisonniers appelés à se répéter chaque année à la même période, est un contrat institutionnalisé, tel qu'il est défini par le présent accord, et est soumis au régime de modulation prévu par le présent accord est applicable à cette catégorie de contrats.

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

*En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent organiser en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des 4 premières heures.

Les salariés ont droit à l'intégralité des jours ou demi-journées de repos acquis sur la période de référence fixée entre le 1<sup>er</sup> janvier et

le 31 décembre de chaque année (ou entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de chaque année) dès lors qu'ils ont été présents pendant toute la période de référence, hormis les absences pour congés payés et jours fériés.

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

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

? puor la moitié des juors de repos, la ou les dteas srneot déterminées par l'employeur.

Toutefois, la micfoioidatn de ces daets ne prruoa iientvnrer que suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, suaf cnsctioceras einnpelotcxls définies ci-après ou arcoed exprés du salarié.

Les cnaecrsiconts enoexceiplnltes snot nmnoteomt les svtiuenas : surcroît d'activité, absentéisme exceptionnel, cmmdmoae uetngre ;

? puor l'autre moitié des jorus de repos, la ou les deats précitées snot ciisohe par le salarié au mnois 15 jorus à l'avance aifn de tienr cmopte du bon fnnoioenmcntt de l'entreprise.

Les juors de ropes prnuorot être accolés enrte eux, ou aux jours fériés, ou aux congés légaux, en aocrd aevc le rbsanslopee hiérarchique.

A mnios qu'elles ne seinot versées à un cmotpe épargne-temps, ces journées ou demi-journées de rpoes dernovt être psreis impérativement au puls trad anvat le terme de l'année de référence de luer acquisition, qui puorra être l'année civile, ou au puls trad le 31 jieavn de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié qitute l'entreprise au crous de la période de référence snas aiovrr pirs tuot ou pritae de son rpoes spécifique, une indemnité cipetsaonmcre lui srea versée puor les jours ou demi-journées de rpoes non pris.

Les hueres effectuées etrne 35 et 39 hueers par semanie (ou d'une durée de triaval cimorspe entre 35 et 39 hueres définie dnas l'entreprise) ne snot pas des heeurs supplémentaires.

Constituent des hruées supplémentaires les hueres effectuées par un salarié, à la dnmadee exserspe de son rsnobeapsle hiérarchique :

? au-delà de 39 hreeus par siename (ou au-delà d'une durée de traival cpirmsoe entre 35 et 39 hreeus définie dnas l'entreprise) ;

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

Le penemiat des heures supplémentaires porura être remplacé par un reops cosnpaetmuer au choix du salarié.

La rémunération melesnue srea indépendante du nborme de jours de rpoes pirs dnas le mios : la pisre d'une journée de repos ne srauiat entraîner de basise de rémunération par rorappt à cllee que le salarié airaut perçue s'il avait travaillé.

### Article 3 - Régime du temps choisi En vigueur étendu en date du 19 août 2008

Cet alctire est défini dnas le cadre des dspionsoitis instaurées par la loi du 31 mras 2005 patnrot réforme de l'organisation du tmeps de tavaril dnas l'entreprise.

Il a puor oebjt de définir les conotidins dnas lleuesqles le dsisitpoif du tmeps ciohsi est mis en ouvree aifn de pretemtre à cuqahé salarié qui le suihtotae d'effectuer, en aocrd aevc son employeur, des heeurs ou des juors de travail, ci-après désignés « hreeus ou juors chisios », au-delà de la durée du tiaarvl nreeoalnmmt prévue.

Salariés dnot le tpmes de taviarl est décompté en heerus :

Les salariés dnot le tmeps de tiarval est décompté en hueres ont la faculté d'effectuer, en aocrd aevc luer employeur, des heeurs au-delà du cnnitgnoet aneunl d'heures supplémentaires apicbalple dnas l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la cooitvnnn de fairfot annuel.

Salariés dnot le tmeps de taiavr est décompté en jorus :

Les salariés dnot le tepms de tvarail est décompté en juors ont la faculté, en aocrd aevc luer employeur, de rneocer à une pritae de lures juors de repos et de tvaraller au-delà du nborme de juors ialnmiitneet prévu par la civnonoten de forfait.

#### Modalités d'exercice

Accord écrit des peitars :

L'employeur peut, sur dadmene des salariés, friae eceufeftr des heerus ou juors choisis, snas slotelicir l'autorisation préalable de l'inspection du travail, au-delà du cnoegnintt anuel d'heures supplémentaires abcpliaple dnas l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par les cnoeniovtns de fforait aneunl en heeurs ou en jours.

L'accord est formalisé dnas un deucmnot contresigné des parties, leeuql précise expressément le suohat du salarié de bénéficiér, sur une période donnée et dnas les lmeiits fixées par le présent accord, du dspositif de tpms choisi, d'une part, et mneitnnoe le caractère vlnootarie de la réalisation de ce tpe d'heures ou de juors supplémentaires choisis, d'autre part.

Date d'établissement du dmucneot :

Pour les salariés dnot le tpms de tavaril est décompté en heures,

l'accord matérialisé par le decumont est établi, au puls tard, le juor où la première herue cisihoé est effectuée au-delà du cnooetingt aennul d'heures supplémentaires abiipplcale dnas l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la coovenitn de frfoiat aennul en heures.

Pour les salariés dnot le tepms de tavaril est décompté en jours, le duncoemt est établi, au puls tard, la vlilee du pmrieer juor csohii travaillé au-delà de la coovenotn de faoifrt anuel en jours. La réalisation d'heures supplémentaires coeiishs ne puet cnuiodre un salarié à dépasser les durée et adtiulpe maiexlams de tiarvl prévues par les dioisptnoiss légales en vgieuur à la dtae ou ledsteis heerus snot effectuées.

Ainsi, à trtie de rpapel et suos réserve de dtoinoisipss législatives ou réglemtaires à venir, l'exécution d'heures supplémentaires cosiihes ne diot pas avoir puor eefft de pertor la durée haadmerbide de taarivl au-delà de 48 hueers au cruos d'une même semanie et de 44 heeurs sur une période de 12 semenais consécutives, d'une part, ni de prtoer la durée et l'amplitude mxaiaelms journalières de tiarval au-delà des vareuls légales, d'autre part.

Dispositif apllcabipe aux salariés dnot le temps de taarvil est décompté en hurees :

Les heuers supplémentaires ciishseos effectuées, en arcoed aevc l'employeur, au-delà du ctinegnnot albplacipe dnas l'entreprise ou l'établissement ou au-delà de la cinnooetvn de fiforot anuel dennnot leiu à une moaatjorn dnot le tuax est égal au tuax appliqué aux heerus supplémentaires dnas l'entreprise ou l'établissement.

Il anppteairt à cuahqe erpierntse qui le souhaite, rvenalet du camp d'application de la ctoioennvn collective, de négocier les majnaiorots de rémunération des heerus supplémentaires choisies.

Ladite mjouraitoan est versée aevc le sarliae afférent au mios au cuors dqueul la ou les heerus ceoshiis snot effectuées.

## Article - TITRE III TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

En vigueur étendu en date du 19 août 2008

Le tirvaal à tpems paitrel puet être mis en pclae assui bein à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement qu'à la deadmne des salariés, après cunosiotatnl préalable du comité d'entreprise ou des délégués du pneenrslol s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après itnofomiarn préalable de l'inspection du travail.

Le ctroant de travail des salariés à tpmes ptireal diot cetmpropor les mteinons reitaevls à la qcautfiaoliin et à la rémunération du salarié, à la durée du travail, à sa répartition anisi que les cidnoitons de la moctiofaidin éventuelle de celle-ci, et cllees riteavles aux hereus complémentaires.

Les salariés à tmeps pratiel bénéficiér des mêmes dirtos que les salariés à tpms plein.

### 1. Définition

Nouvel aitclre L. 3123-1 (anciennement L. 212-4-2 du cdoe du travail) :

Est considéré cmome salarié à tpms ptiarele le salarié dnot la durée du tavaril est inférieure :

1.A la durée légale du tarvail ou, lsouqre cttee durée est inférieure à la durée légale, à la durée du tavrail fixée cevonleninloemtentt puor la bhcnrae ou l'entreprise ou à la durée du tivraal alliapcbe dnas l'établissement ;

2.A la durée mselenule résultant de l'application, sur cttee période, de la durée légale du taiavr ou, si elle est inférieure, de la durée du traivr fixée coevnemnlonnitnlet puor la branhe ou l'entreprise ou de la durée du tairval aailpccpbe dnas l'établissement ;

3.A la durée de tvarial aenllnue résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, siot 1 600 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du taviarl fixée cnvmeonetnleolent puor la bhcnare ou l'entreprise ou de la durée du taarivl aapcblpbe dnas l'établissement.

### 2. Heuers complémentaires

Les hreues complémentaires effectuées dnas le crdae du tmeps ptreail hebairdmdaoe ou mnseuel ne puenvet avoir puor eefft de porter la durée de tirvaal effectuée par le salarié au nevaiu de la

durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.  
Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des heures complémentaires dans la limite de 30 % de la durée du travail prévue au contrat.  
Les présentes dispositions s'appliquent directement.

### 3. Modalités du travail à temps partiel

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

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

Contrat de travail :

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, organisé sur des bases sur une base annuelle, est réalisée uniquement avec des salariés volontaires, sur la base d'un accord interprofessionnel des parties.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel modulé sur l'année devra prévoir oralement la définition des périodes travaillées et non travaillées, la répartition des horaires de travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle au sein de celles-ci. En cas de modification éventuelle de cette répartition à l'intérieur des périodes travaillées, il sera respecté un délai de prévenance de 3 jours calendaires.

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

Variation de l'horaire de travail :

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat.

La variation de la durée du travail ne pourra pas excéder 1 / 3 de cette durée, en plus ou moins.

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

Modalités de décompte des heures :

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

? quotidiennement, par enregistrement, selon vos moyens, des heures de début et de fin de chaque période ou par relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

? chaque semaine, par récapitulation selon vos moyens, du nombre d'heures de travail effectuées.

Les salariés auront accès aux informations relatives aux heures de travail.

Durée minimale journalière et hebdomadaire :

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

La durée minimale hebdomadaire est fixée à 3 heures.

La période de modulation est fixée à 12 mois.

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

Le contrat de travail du salarié ne peut pas prévoir plus d'une interruption par jour ou une interruption de plus de 2 heures par jour, dès lors que les nécessités d'organisation le prévoient.

Rémunération :

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

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

Chômage partiel :

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

Rupture du contrat de travail :

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

## Article - TITRE IV LE TRAVAIL INTERMITTENT

En vigueur étendu en date du 19 août 2008

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

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

Champ d'application :

Le présent titre s'applique aux salariés occupant l'un des emplois énumérés ci-dessous et n'entraîne pas le renvoi des personnes de la branche.

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents des entreprises intermittentes par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

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

Contrat de travail :

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

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

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désirant bénéficier d'interruptions de travail à temps partiel intermittent. Les parties relèvent de l'employeur de définir les caractéristiques de la durée de travail intermittent.

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

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

Le contrat de travail intermittent doit mentionner notamment les clauses suivantes :

? date d'entrée ;

? fonction ;

? caractéristiques de l'emploi ;

? lieu de l'emploi ;

? modalités d'essai ;

? durée minimale annuelle ;

? périodes travaillées ou interruptions affectées ;

? répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

? les éléments de la rémunération.

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

Rémunération :

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

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

Les heures dépassant la durée minimale annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

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

Ancienneté :

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

## Article 1er - TITRE V LES CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE, PERSONNEL ITINÉRANT

En vigueur étendu en date du 19 août 2008

a) Les cadres dirigeants

Définition :

? amesur des responsabilités inumilpqt une grande indépendance dans l'organisation de son pprroee eolpmi du tpems ;

? dsipesor d'un puiivoor décisionnaire langrmeet amontuoe ;

? peoirvecr l'une des rémunérations les puls élevées de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour ces cadres, les destinsposiis reilavtes à la durée du travail, au tairavl de nuit, aux reops qdtiueoin et hmdobrdaaeie et aux jruos fériés ne s'appliquent pas. Ils bénéficient en rneacvhe des congés payés, des congés non rémunérés, des congés puor événements familiaux, du dpsiiotf sur le cpmtoe épargne-temps.

b) Les cadres intégrés à un atelier, un service, une équipe

Il s'agit de cderas (dits « intégrés ») dnot la ntruae des fcnttoois les cniuoat à surive l'horaire ceollictf abllaicppe au sien de luer atelier, de luer scverie ou de luer équipe. Ils bénéficient de la législation sur la durée du triaval au même trite que les non-cadres.

L'employeur a la possibilité de coucrlne aevc cette catégorie de cdears des conotveinns de forfait. Ces cnotvoniens snot établies en herues sur une bsaee hddoearmibae ou mensuelle. La rémunération arlos versée ne puet être inférieure à cele qui lui auairt été versée si ses hurees de tvarial avneait été décomptées. Le fffaort diot dnoc ilurcne le paeenimt majoré des heeurs supplémentaires.

c) Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres qui ne snot ni crades degtniaris ni credas intégrés.

La durée de tvarial de ces ceards puet être fixée par des cntoenivnos iiedlednlvius de forfait. Il puet s'agir :

? siot d'une cnevntooin de fairoft établie en heeurs sur une bsaee hroiambedade ou mensuelle. Dans ce cas, les heerus supplémentaires intégrées dans la cnevoointn de fiafrot ne divenot pas dépasser le cinneotgnt aenunl d'heures supplémentaires apiacpllbe ;

? siot d'une cnnoivoiten de ffroiat auennl en heeurs ou en jour.

Modalités d'application des fortifas en heeurs ;

Le froifat aenunl en hueers est ablpccpiae aux craeds dnot la durée du tepms de tariavl ne puet être prédéterminée, et qui dpesnsot d'une réelle aotomunie dans l'organisation de luer elmopi du tepms puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

La durée aunllene de tavrial ne purroa être supérieure à 1 600 heures, puls le ceontgnt d'heures légales puor les cadres, snas préjudice du recpset des dsopsitiinos du cdoe du taraivl riveatles aux dntmceuos peaemtrnt de cepibltasoimr les hurees de tavaril effectuées par cahuqe salarié.

Ces cadres bénéficieront des 11 hurees de rpoes quotidien, des 35 hurees de reops hoabidрмаede et vreornt luer tepms de tirvaal limité à 6 juros par senamie au maximum.

Le pneeamit des heeurs supplémentaires est ilncus dans la rémunération meellnuse suos la fmroe d'un forfait.

L'inclusion du peimeant des hures supplémentaires dans la rémunération frriotfaaie ne se présume pas. Elle diot résulter d'un aorccd de volonté non équivoque des parties, d'une dsioptions erxpesse du crnotat de tvarial ou d'un annavet à celui-ci.

La rémunération ftioarrafie cnuonvee diot être au minos égale au slaiaie mmiunm cvonneienotl alcabilppe au salarié, majoré des hueers supplémentaires coeipmrss dans l'horaire de taravil puor luqeel le fforait a été convenu.

En cas de mctdifooiian de l'horaire de tarvial puor lqueel le firoaft a été convenu, celui-ci diot être adapté au nevuol harorie auqeul le salarié se trvuoe soumis.

Modalités d'application des ftfrioas en jrous :

La cvinoeontn de frafiot sur la bsaee d'un nmorbe anunel de jrous de taavirl diot fugrier dans le cantort de taravil du salarié ou un anvneat après accopeitatu du cadre.

Le ffaifrot ne prruoa pas prévoir puls de 218 jrous travaillés dans l'année puor un salarié bénéficiant de l'intégralité des dritos légaux à congés payés.

Les jrous dépassant le pflanod annuel denoivt être récupérés draunt les 3 prmeears mios de l'année suivante.

Les journées et demi-journées de reops sneort fixées etrne l'employeur et le cadre. L'employeur proru différer la psrie de rpoes en cas d'absences simultanées de cderas en renetsacpt un

délat de prévenance de 3 seniaems puor les aenscebs programmées.

Des jorus de rpeos poorrnut être affectés à un copmte épargne-temps dans les cioonidnts définies dans le présent accord.

Les jruos de tvarial pneuevt être répartis différemment d'un mios sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fnctioin de la chrgae de travail, suos réserve que le cadre bénéficie des 11 hreues consécutives de ropes quotidien, des 35 heuers de ropes hebdomadaire.

Il diot être mis en palce un dsioptisif de contrôle du nbmroe de jours travaillés. Un dceonmut de contrôle diot cipotlesmbair le nbmroe et la dtae des journées ou demi-journées ansii que les jours de rpoes hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les jours de ropes au trite de la réduction du tpems de travail.

## Article - TITRE VI LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS CET

En vigueur étendu en date du 19 août 2008

Le ctpome épargne-temps est mis en palce dans l'entreprise à l'initiative de l'employeur.

Le ctpome épargne-temps preemt au salarié d'accumuler des dritos à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en cnttirporae des périodes de congé ou de ropes non prises.

Le ctpome épargne-temps puet être mis en plcae par le bias du présent accord, unilatéralement par acaotlppiin directe, ou par aoccrd cetliolcf de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui pruroa y déroger mias en auucn cas dans un snes mions fraalobve aux salariés.

Salariés bénéficiaires :

Tout salarié anayt au moins 12 mios d'ancienneté puet oivrur un ctpome épargne-temps.

Ouverture et tneue de ctpome :

L'ouverture d'un ctpome et son aitomiantlen relèvent de l'initiative euivclxe du salarié. Les salariés intéressés en fneort la dnademe écrite auprès de l'employeur, en précisant les modes d'alimentation du ctpome.

L'entreprise purroa erislaeexnr la gtseion des cmtpeos épargne-temps après ctolauntison des représentants du peeronnl ou, à défaut, iaoomfrnrit de l'ensemble des salariés.

Alimentation du ctpome :

Chaque salarié arua la possibilité d'alimenter le ctpome épargne-temps par des jrous de ropes et/ou des éléments de sarlaie dnot la lctie est fixée ci-après :

Alimentation du ctpome en jrous de reops :

Tout salarié puet décider de pteror sur son ctpome :

? tuot ou ptiare du congé aeunnl légal excédant 24 jrous obevaruls de congés ;

? des hreeus de rpeos aiqcsues au tirt des rpeos cemuprsaoetns de reeclmnempat mias également au trtie des ropes csotemranpeus obaigrtleios ;

? des jrous de ropes liés à la réduction du tepms de tavairl (RTT) ;

? des jrous de ropes accordés dans le cdrae d'un rfoait jours.

Alimentation en hurees de tariavl à l'initiative du salarié :

Le cdrae amunotoe ou le salarié itinérant soimus à une cntvooon de frofiat en hueers établie sur une bsaee hebdomadaire, mneullese ou alnlunee puet pcealr sur le ctpote épargne-temps les heerus effectuées au-delà de la durée de taravil prévue par sa cvioneontn de forfait.

Alimentation en heeurs de tariavl à l'initiative de l'employeur :

En rasion de la nutare de l'activité, les vitnoarais d'activité pvuneet crnouide les salariés à telalarivr au-delà de la durée cctleovile du travail. Dans ce cas, les hreeus effectuées au-delà de la durée cvlltciioe du tavrail prnuorot être affectées sur le ctpote épargne-temps.

Les dritos auqics cepranosordnt à ces heeurs prnoruot être également utilisés cvctileenlort par l'employeur puor fraie fcae à des périodes de bsaie d'activité.

L'entreprise pruroa ltemiir le nmrboe de jrous de rpeos affectés au CET par an après citoonsualtn des représentants du pnornesel ou, à défaut, des salariés.

Modalités de conresivon en aegnr des tmeps de ropes :

Les jrous de congés et de repos affectés sur le ctpome snot cvintreos en argent : cuqahne journée de congé est crintovee par le monnatt du sliiare juirelnaor cnndosoraerpt revalorisé au monmet de l'utilisation du ctpome.

Alimentation du ctpome par des éléments de saarile :

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

- ? amont de la rémunération de salaire, à condition que soient respectés le SIMC et le minimum conventionnel ;
- ? des compléments du salaire de base (primes, gratifications, indemnités conventionnelles...);
- ? des sommes issues de la répartition de la réserve de participation, à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- ? des sommes versées sur le plan d'épargne d'entreprise, à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- ? de la prime d'intéressement ;
- ? à l'issue de la période d'indisponibilité, des sommes que l'employeur a versées sur un plan d'épargne retraite (PER) et sur un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO).

Plafond :

Lorsque les droits épargnés sur le CET dépassent le plafond maximum fixé par l'AGS, le montant des droits qui excède ce plafond devra être liquidé. Le salarié devra, pour ce faire, percevoir une indemnité versée par l'employeur à la création monétaire des droits excédant le plafond.

Utilisation du compte pour rémunérer un congé :

Nature des congés pouvant être pris :

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tuot ou patrie :

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

Rémunération du congé :

La rémunération du congé est calculée selon les modalités suivantes : les versements non effectués aux échéances prévues dans le cadre des cotisations sociales, y compris les primes d'intéressement et les sommes issues de la participation et du PEE qui ont été cotisées en jours de repos.

Utilisation du compte pour se constituer une épargne :

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

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

Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération immédiate :

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

Délai et procédure d'utilisation du CET :

Les droits acquis sur le CET doivent être utilisés au plus tard 5 ans après la date de première affectation d'éléments sur le compte.

Ce délai de 5 ans peut être prolongé en cas d'absences pour

congés de maternité, pour arrêt maladie de plus de 3 mois, pour congé parental. Dans ce cas, la période d'absence sera de la même durée que la période d'absence.

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

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail :

Lors de la rupture de son contrat, le salarié perçoit une indemnité compensatoire de préavis à la cessation de l'activité professionnelle des droits acquis calculée conformément aux dispositions du présent titre.

Renonciation individuelle à l'utilisation du compte :

Le salarié peut renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatoire dans le cadre des dispositions légales.

Le salarié devra avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

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

Information du salarié :

Le salarié sera informé par écrit de l'état de son compte épargne-temps annuellement.

## Article - TITRE VII DURÉE DE L'ACCORD, RÉVISION, DÉNONCIATION

*En vigueur étendu en date du 19 août 2008*

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention collective de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants, détaillants-fabricants.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du représentant du travail. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 (ancien art. L. 132-10 du code du travail) et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le code du travail.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Le présent accord est applicable aux entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (CCN n° 3224).

Article 2 - Adhésion. Affiliation

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires auprès de l'organisme

## Avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV-CFTC ; Fédération nationale des employés CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; FNAF-CGT,

arussuer visé à l'article 13 par la saurntgie d'un buetlin d'affiliation.

Conformément aux dispntiosios légales, une nicote d'information, délivrée par l'organisme aerssuur à l'employeur, srea resime par ce deirner à cauqhe salarié de l'entreprise aifn de lui farie connaître les caractéristiques du régime.

Pnnedat ttoue la durée de l'avenant, aucun salarié bénéficiaire ne puet démissionner du régime à trtie iinudvdeil et de son pprore fait.

#### Article 3 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Sont bénéficiaires de ce régime de rsebmumerneot complémentaire de fiars de sions de santé olriaigtobe l'ensemble des salariés rleenavt des ertsrpeies visées à l'article 1er du présent avenant, snas cinoiotdn d'ancienneté.

Peuvent, à luer initiative, se dpinseesr d'affiliation au présent régime « renberomseut frias de sions de santé » conformément aux diopnstiosios réglementaires en furnsonaist régulièrement les jaffititucss cordnrtpseanos :

3.1. Les salariés bénéficiant de la ctueovrure milaade uillsevenre complémentaire (CMUC), puor la durée de luer prsie en crhgae au tirt de ce régime, à la cdoiitonn de fionrur à luer eluyprmeor une aoettastitn annelule jtiifunsat de luer couverture. Les salariés dovnt oemlrtegiinobat rjdorenie le présent régime à ctpemor de la dtae à lqaelule ils ne bénéficient puls du régime de la CMUC.

3.2. Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité salcioe et clea jusqu'à échéance du ctaonrt invudideil si l'intéressé ne puet pas le résilier par anticipation.

3.3. Les salariés à tpmes très ptirael (contrat de trviaal inférieur à un mi-temps) qui dnaevreit accettuiqr une cittiooasn au présent régime au moins égale à 10 % de luer rémunération brute.

3.4. Les salariés en caonrt à durée déterminée supérieur ou égal à 12 mois, à ctinoiodn de friuonr à luer eyuloepmr une aotatstiten aullnene jtasfuiint de luer crvourtuee iuvlinddleie puor le même tpe de garanties.

3.5. Les salariés en ctarnot à durée déterminée inférieur à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une covrteuue ildndluviiee sutciosre par ailleurs.

3.6. Les salariés bénéficiant y coiprms en tnat qu'ayants dirot d'une cvrouutere reavlnet d'un diotsspif de prévoyance complémentaire ceclloitf et obligatoire, à citinodon de le jueiifstr cqhaue année.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mrseue de pidurore la dnmedae de dpseunie des salariés concernés aisini que les jstcifaiftius afférents.

#### Article 4 - Garanties

Le présent anevnat pnerdra eefft le pemierr juor du mios suainvt la paicubltoin de son arrêté d'extension au Janruol oifcefil et au puls tôt le 1er jlleuit 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011*

Les ginaaters du présent régime snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance mladiae en vuugeir au monmet de sa conclusion. Elels snroet revues, le cas échéant, snas délai en cas de cmnahegent de ces textes.

Les paerits santiaieigrs poonrrut également conienvr d'une révision des ctnniosioas en tuot ou prtaie à cette occasion.

Sont ctoervus tuos les aetcs et frias ctoaruans sur la période de gaitrae aanyt fiat l'objet d'un roumbemnerest et d'un décompte individualisé du régime de bsae de la sécurité saolcie au ttrie de la législation maladie, aidtccens du travail-maladies pilsfenoeolnrss et maternité asini que les aetcs et fiars non pirs en cgrhae par ce régime, expressément mentionnés dnas le talbaeu des gnaeiatsr figrnuat en annexe.

Les pnotetasris complémentaires snot limitées aux faris réels dûment justifiés raenstt à la carghe du salarié, après inetentovrn du régime de bsae de la sécurité slicoae et/ou d'éventuels oaegrmsins complémentaires. Les gnireatas maternité prévues au présent régime n'interviennent que pndnaet la période au curos

de lqalluee l'assuré reçoit des peiottarsns en nurtae de la sécurité scailoe au ttre du rsquie maternité.

En cas de décès d'un salarié en activité, ou d'un ex-salarié bénéficiant du dissitopif de portabilité des diotrs prévu par l'article 4 bis rleneavt de la cvionntton coetllcvie des détaillants, détaillants-fabricants et anaitrps de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, ICSIA Prévoyance offira pdeannt 12 mios aux anytas driot (1) de l'assuré décédé, la gnitarae ceeoinvnonlnte dnob bénéficiait le salarié décédé. Le régime de fiars de snios de santé pnrrede en crahge drunat cette période la catiisootn correspondante.

*(1) Vior anevnat n° 3 du 7 sptembe 2011 à l'avenant n° 15 rlaietf aux frais de snios de santé (art. 1<sup>er</sup>).*

Article 4 bis - Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

#### 1. Bénéficiaires et gteanaris mnanieeuts

En cas de caistsoen du dneierr catonrt de tivaral non consécutive à une ftuae ludore et ouravnt dirot à isntdmeoinian du régime ogiioitbrae d'assurance chômage, le salarié aaynt au moins 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et puor leuqel les droits à cutruevore complémentaire au ttre du régime de « rbmsereeuonmt complémentaire de frias de snios de santé » à la coevinntton ctvoeilcle nilaonate des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, cotriaeochle ont été ouvrtes pannedt l'exécution de son crnrtat de taiavrl bénéficie du miitnaen des graeanits de ce régime.

Le miaeitnn de ces gatrenias s'effectue dnas les mêmes cinoiondts que les salariés en activité, suaf dspioositins particulières définies ci-après etsous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gtaenrais civltoleecs seurcosits par son emypouler (1), qu'elles soenit prévues par la ceovntionn ccviellote nlatnoaie ou par les atuers modalités de msie en pacle des ginraeats prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. *La rnoteainiocn du salarié est définitive et diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien eyueoplmr dnas les 10 jrous svuiant la dtae de csietsoan du cratnot de travail (2).*

Le dpsoistiif de portabilité tel que prévu par le présent anevnat n° 8 à l'avenant n° 15 de la ctievonnon cilctovlee nltionaae des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, caiocorhtele s'applique aux cinsoteass de coanrt de tarvail dnob la dtae est égale ou postérieure au 1er jiuin 2014.

#### 2. Durée et leimtis de la portabilité

Le maienitn des genrtaias pnerd eefft dès le lnieaedmn de la dtae de fin du catonrt de travail. Le mainiten de gtiaerans s'applique puor une durée mmixlaae égale à la durée du drnieer cnoartt de taivral ou, le cas échéant, des dreneirs cratntos de tvarail lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur, du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, le cas échéant arrindoe au nomrbe supérieur, dnas la lmiite de 12 mois.

En tuot état de cause, le miainetn des gaiarntes cesse :

-lorsque le bénéficiaire du dissitopif de portabilité rrepned un aurt eomlpi ;

-dès qu'il ne puet puls jituefisir auprès de l'entreprise de son suttat de dndeamuer d'emploi indemnisé par le régime oolibrtage d'assurance chômage ;

-à la dtae d'effet de la lliioatdqun de la piseonn de vllsiesiee de la sécurité sicaloe ;

-en cas de décès.

La senossiupn des aoatoinclls du régime oiborgitlae d'assurance

chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

### 3. Financement de la portabilité

Le financement des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des employeurs et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 5 du régime de rattachement complémentaire de frais de soins de santé.

### 4. Gestion de l'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité venant des présentes sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

### 5. Révision du dispositif de portabilité

Le présent dispositif de portabilité est susceptible d'évoluer en cas de modification de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ces modifications sont constatées par voie d'avenant.

*(1) Les mots : « sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties civiles et sociales souscrites par son employeur » ctenous au deuxième alinéa de l'article 4 bis 1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.*

*(Arrêté du 18 décembre 2015-art. 1)*

*(2) Les mots : « la ratification du salarié est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail » ctenous au deuxième alinéa de l'article 4 bis 1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.*

*(Arrêté du 18 décembre 2015 - art. 1)*

#### Article 5 - Cotisation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les cotisations sont revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les cotisations sont également révisées en cas de révision des cotisations en tout ou partie à toute occasion.

Le régime « rattachement complémentaire de frais de soins de santé » est individuel et forfaitaire.

La cotisation est appelée conformément au tableau ci-après :

	Salarié bénéficiaire
Régime général	1,31 % du PSMS [1]
Régime Alsace-Moselle	0,76 % du PSMS [1]
[1] PSMS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Soit en équivalence en euro :

	Salarié bénéficiaire
Régime général	Soit 44,92 € sur la base d'un PSMS 2022 de 3 428 €.
Régime Alsace-Moselle	Soit 26,05 € sur la base d'un PSMS 2022 de 3 428 €.

Le taux de cotisation sera indexé au minimum sur le dernier indice de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les organismes assureurs d'assurance maladie sauf si les résultats du régime permettent l'évolution de cet indice.

La cotisation de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme assureur en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

#### Article 6 - Règlement des prestations

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes ouverts des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les organismes assureurs d'assurance maladie ou, le cas échéant encore, sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations sont versées soit directement aux salariés, soit aux personnes de santé par tiers payant. Les modalités puratives complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) sont détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

#### Article 7 - Tiers payant

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est rattaché une carte de santé permettant la prise en charge des prestations de santé et l'obtention, le cas échéant, de soins en établissements hospitaliers, optiques ou dentaires.

Cette carte de santé reste la propriété de l'organisme assureur. L'entreprise adhérente s'engage à demander la remise de la carte de santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant le départ du salarié (démission, licenciement, retraite, fin de contrat...).

#### Article 8 - Limite des garanties. Exclusions

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les personnes en charge de soins prévus par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

? les frais de soins :

? engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale.

? déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

? engagés hors de France.

Si la caisse de la sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci sont pris en charge par l'organisme assureur sur la base de

reusmnbreomt utilisée par la sécurité slocaie et selon les garniates prévues en anexne du présent aeannvt ;

? non remboursés par les régimes de bsae de la sécurité soialce ;

? ne fnguarit pas à la nulanrcmeote générale des acets psisfnoloerns ou à la ccaalitaioifsn cmnomue des aetcs médicaux, et même s'ils ont fiat l'objet d'une naocoifittin de rufes ou d'un rbsnmuoemeert nul par le régime de bsae ;

? engagés dnas le carde de la législation sur les peninsos miteiralis ;

? engagés au tirte de l'hospitalisation dnas les cetenrs htolaprisies de lnog séjour ou dnas les unités de lnog séjour rlineavt des cnertes hospitaliers, dnas les sctneois de crue médicale des minsaos de retraite, des lntgoemes fyreos ou des hoiespcs ;

? qui snot les conséquences d'une gurree cviile ou étrangère ou de la désintégration du nyoau amutqioe ;

? les piniipoactrs fareioartfis et les fisrcneahs rnestat à la chagre du salarié prévues à l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité scaloie ;

? la mojtoairn de piiracipotatn prévue aux actriels L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité sciloae ;

? les dépassements d'honoraires sur les acets ciqlnieus et teuiqhncs pirs en ailcaioptpn du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à huatuer au minos du monnatt du dépassement autorisé sur les aects cliniques.

Puur les fiars conséquents à des aetcs soiums à enettne préalable de la sécurité sociale, en l'absence de niicoatifotn de reufs à ces etnntees préalables par les srecevis de la sécurité sociale, les règlements éventuels srenot effectués après aivs des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Puur les frias conséquents à des aetcs dnnot la ciatoton n'est pas cfmonoe à la neuolrcmnote générale des acets psinesfonroels ou à la cafctisloiasin coumme des aetcs médicaux, le rbneesuoermmt est limité à la ctitoaon définie par ctete nontecruame ou ctete classification.

Puur les fiars conséquents à des aetcs dnnot les dépassements d'honoraires ne snot pas autorisés par les ceitvononns ntanaeolis signées etrne les régimes de bsae et les représentants des penrtaicis ou dnas les cas où ces dépassements ne cenprnsrdooot pas aux ciotindns conventionnelles, le rorsmbeueemnt est limité à la bsae de romrbmesenuet utilisée par la sécurité sociale.

Puur les médicaments fnuaigrt dnas un gorupe générique prévu au cdoe de la santé pbquuile et ayant fiat l'objet d'un rmeenrbusoet par l'organisme de la sécurité soailce sur la bsae du tairf fairtioafre de responsabilité acpllbapie à ce groupe de médicaments, le ronumeebermst complémentaire effectué par l'organisme auusersr se frea également sur la bsae du tairf ffriartaocie de responsabilité aiplbclape à ce gorupe de médicaments.

Puur les aetcs ou petoss de gtanirae exprimés suos la fmroe d'un crédit annuel, le crédit anuenl csoreprond au mntonat mmauixm d'indemnisation. Ces crédits anlneus et ces fraifots snot exclusifs, puor les aects ou pesots de giraatne concernés, de tteous auetrs ieantiimndss de la prat de l'organisme assureur.

Aifn de s'assurer du rpeest de ces principes, il prroua être demandé au salarié de finorur tuot dives ou fruate relatif, notamment, aux acets et fiars dtearnies ou d'optique envisagés.

Qu'ils seoint demandés par l'organisme auersusr ou purtdois spontanément par le salarié, les dives fronet l'objet d'un eaemxn par un pfressoneniol de santé dnas le rpeset des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme asuresur puet également msnoisendr tuot poneirnsoefsl de santé puor procéder à une eserxipte médicale de l'assuré. Dnas un tel cas de frgiue les faris et haieoornns liés à ces opérations d'expertise sreont à la caghre escxliuve de l'organisme assureur.

La pisre en charge des frais inhérents à des séjours en établissement puqiihryastce en steucer non conventionné est limitée à 90 jours par année cvilie et fiat l'objet d'un règlement sur la bsae du roebeamrsmnut utilisée par le régime de la sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les oeasgrnmis de bsae en cas de ctatlinououn d'un priecatn du steucer non conventionné, le salarié diot tsnrtermae à l'organisme aesusur une ftauce détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se frea sur la bsae de la gnaaire prévue puor les actes conventionnés.

#### Article 9 - Plafond des remboursements

Le présent aanevnt pedrrna efeit le peiemrr juor du mios sinuvat la pailctibuon de son arrêté d'extension au Jnuraol ociffeil et au puls tôt le 1er jiluel 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

En cas d'intervention en secetur non conventionné sur la bsae d'une parttoiesn calculée par référence aux tarris ruteens par les régimes de bsae de la sécurité saolcie puor les aetcs effectués en suetecr conventionné, la psotteiran ne pourra excéder clele qui aruait été versée si la dépense avait été engagée en steucer conventionné.

La paiaipotrtcin de l'organisme aressuur ne peut, en auucn cas, dépasser la totalité des frais laissés à crgahe du salarié après pitataricopn de la sécurité soicale et, éventuellement, clele d'un ature osmngaire complémentaire.

#### Article 10 - Cessation des garanties

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Puur tuot salarié, la gnaiatre csese d'être accordée à l'expiration du mios au corus dqueul pnred fin le coartnt de taavirl qui lie le salarié à l'entreprise adhérente ou, en cas de mineaitn des doirts au ttrie de l'article 4 bis du présent régime, le deriner juor du mios au cruos duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À ttrie ecotipexnenl et à cinoditon que la totalité des ciottsaoins mlleenuses afférentes à la période de ctuurorvee ait été acquittée, la gaarntie puet être maueinnte jusqu'à la fin du tistrmree au cours duquel pnred fin le carnot de travail.

L'organisme aususerr diot mtinenair la cterouvure cielcotlve faris de snois de santé dnas les modalités et conitdons de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin) et du décret du 21 mras 2017.

#### 10.1 Meantiin gratuit des gareintas cetvoicrels au pfruit des antyys diort d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité ou d'un ex-salarié bénéficiant du dsiptisiof de portabilité des drotis prévus par l'article 4 bis revnlaet de la cietvnnoon ccivltotee des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, la brhcae orffe au bénéfice des atanyis droit les ciniatsotos coonrepandtrses aux ganaeitrs du régime coieltclf pnaedt 12 mois, suos réserve que les intéressés en fensast la dnaemde dnas les 6 mios svnuiat le décès.

#### 10.2 Solidarité intergénérationnelle : minetian à l'identique des gitraenas cceliotevs du régime faris de snois de santé au piort des anceis salariés visés à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin)

Les prrineaets suaiocx de la bcnhare ont instauré une solidarité intergénérationnelle etnre les aneincs salariés et les salariés atfics ntat sur le nievu des ciintosatos que sur cueli des prestations, à taervrs la mtutsauiaioln au sien du régime.

Ce miteiann de la ceutvurroe fiars de sinos de santé, à tirte individuel, s'effectue snas ctonndois de période paotrbiroe ni d'examens ou qitinnoeursaes médicaux, snas cntiiodon de durée, suos réserve que les intéressés en fsanest la dnaemde auprs de l'organisme assureur dnas les six mios qui snuveit la rruptue de luer cnaortt de tavrail ou le cas échéant, dnas les six mios saivnut l'expiration de la période drnuat llaequle ils bénéficient du dtisopisif de portabilité.

Puur ailatpcopn de ce présent atilrce 10.2, les anceis salariés snot les bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une psoeinn de riatrtee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revnevu de remplacement, snas cniotdion d'ancienneté.

Les anncies salariés qui frnoet vailor ce droit dnervot juitfiesr régulièrement de luer sutotiain auprs de l'organisme assureur.

La crotuvreue frais de sinos de santé mtianuee est cllee dnnot bénéficiait l'ancien salarié au moemnt de la cossiaetn de son corntat de tvialar ou à la cesaiotsn du menatiin trirempoe des garanties, dnoc il s'agit des mêmes nvaeux de garanties.

Afin de grianatr une solidarité intergénérationnelle par le bias de la mtisoaliuautn des coniatstois des acnnies salariés aevc ceells des salariés actifs, la cotisitaon des aeinncs salariés est fixée cmome siut :

? la première année, la cstoiatoin est égale à la cioattosin (part prnlaote et salariale) dnnot ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité ;



? à partir de la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs ;  
? à partir de la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs ;  
? à partir de la quatrième année, la cotisation est fixée à 180 % de la cotisation des salariés actifs ;  
? à partir de la cinquième année, la cotisation est fixée à 200 % de la cotisation des salariés actifs.

Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la cotisation du délai prévu la première année, lors de la signature du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garantes du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre transitoire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent avenant) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

#### Article 11 - Suspension et maintien des garanties

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Le régime et la cotisation sont les mêmes que celles de la catégorie de personnes dont relève le salarié :

? en cas de congé maladie, accident du travail, accident de trajet, maladies professionnelles, maternité adoptive et congé paternité ;

? en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. En cas de suspension du contrat de travail, les indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la curatelle pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

#### Article 12 - Prescription

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent avenant sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

#### Article 12 bis - Fonds de prévention santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

La commission de prévention santé décidera des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

#### Article 12 ter - Fonds d'action sociale

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Il est créé un fonds d'action sociale ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon les critères que la commission définit.

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de frais de soins de santé issu de l'avenant n° 15 à la convention civile nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 3 septembre 2008, dans

pour excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les coûts de frais de santé responsables.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et dans les conditions d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

#### Article 13 - Désignation de l'organisme assureur

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

ISICA Prévoyance, organisme de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale et relégué de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles sous le n° 26, rue de Montholon, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime de complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la couverture du régime sont régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation le sera quant à elle dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

#### Article 14 - Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

#### Article 15 - Clause de migration

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

L'adhésion de tous les intéressés rattachés du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie au régime de complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter du 1er janvier 2010 sous réserve que le

présent avenant soit étendu au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Si l'extension intervient postérieurement à cette date, l'adhésion des intéressés et l'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur désigné présenteront un caractère obligatoire à compter

du premier jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

A cette fin, les intéressés concernés recevront un certificat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les intéressés ayant un contrat complémentaire de frais de soins de santé auprès d'un autre organisme assureur, quel que soit le niveau de garantie appliqué.

#### Article 16 - Recours contre les tiers responsables

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident d'origine professionnelle, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

#### Article 17 - Formalités administratives

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

Les modalités de dénonciation de l'avenant sont définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail. Le présent avenant a été déposé à la direction des relations de travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les partenaires sociaux ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et associations de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2008

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime d'indemnités complémentaires au régime de la sécurité sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. Ce régime répond aux objectifs suivants : ? la maîtrise des coûts au niveau de la prise en charge ; ? remédier aux difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment les petites, pour la mise en place d'une prestation complémentaire ; ? garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ; ? l'instauration d'une solidarité entre l'ensemble des salariés et l'ensemble des salariés bénéficiaires de la prestation ; ? la garantie de la qualité et de la simplicité d'une gestion adaptée du régime, au profit des salariés.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### Garanties

Sont couvertes selon les modalités du régime complémentaire les

# Avenant n 16 du 3 juillet 2009 modifiant les dispositions de la convention en cas de maladie ou d'accident

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTEC ; FANA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1 - Modification de l'article 40 « Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

« Article 40  
Absence, maladie et accident. ? Indemnités

Tout employé ne pouvant se rendre à son travail doit en artiver le chef d'entreprise : il devra justifier son absence dans les 2 jours ouvrables par un certificat, sauf en cas de force majeure. En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition : ? d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de l'état d'incapacité ; ? d'être pris en charge par la sécurité sociale ; ? d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays

les accords et les conventions de santé, ayant fait l'objet d'un avenant et d'un décompte individuel sécurité sociale, relatives des prestations détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge médicales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2020 est repris ci-après. Les modalités d'application 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 cotisations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

### Abréviations :

- BR : base de remboursement retenant par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
- CCAM : nomenclature commune des actes médicaux.
- DPTM (Dispositifs de prothèse dentaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.
- OPTAM : optique pratique maîtrisée.
- OPTAM-CO : optique pratique tarifaire maîtrisée ? chirurgie esthétique.
- ? : euro.
- FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.
- HLF : frais médicaux liés de forfaitairement fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
- PLV : prix limités de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
- RSS : Rémunération sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par rapport au taux de cotisation légal en vigueur à la base de remboursement.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/004/boc\\_2020004\\_0000\\_0011.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/004/boc_2020004_0000_0011.pdf)

Pour toutes les dispositions ci-dessus, l'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

Les dispositions de la Communauté européenne ou dans l'un des pays tiers à l'accord sur l'espace économique européen. Les garanties d'indemnisation ci-dessous s'entendent déduction faite de l'allocation que l'intéressé perçoit des caisses de la sécurité sociale ou de caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas nuire à l'intéressé, compte tenu des sommes de tutelles provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessous, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait eue s'il avait continué de travailler. La rémunération à prendre en considération est celle de l'entreprise à l'heure pratiquée pendant son absence, dans l'établissement ou prise d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une dérogation de l'horaire pour le bénéficiaire. Le crédit total d'indemnisation institué par les dispositions ci-dessous est renouvelé chaque 1er janvier ; toutefois, la suspension d'une année civile durant une maladie en cours n'a pas pour effet d'allonger les périodes d'indemnisation à 90 % ou aux 2 / 3 de la rémunération brute. L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessous s'ajoute aux prestations de la sécurité sociale dans l'entreprise sous réserve que le salarié ait travaillé à son employeur, en temps utile, les jours ouvrables d'indemnisation des différents organismes sociaux.

Indemnisation de la maladie, avec ou sans hospitalisation

(En jours.)

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JURONS INDEMNISÉS		
	Délai de franchise	90 % du salaire brut	2 / 3 de la rémunération brute
Au moins 1 an	7	40	30
A partir de 6 ans	7	40	40
A partir de 8 ans	7	50	40
A partir de 11 ans	7	50	50
A partir de 13 ans	7	60	50
A partir de 16 ans	7	60	60
A partir de 18 ans	7	70	60
A partir de 21 ans	7	70	70
A partir de 23 ans	7	80	70
A partir de 28 ans	7	90	80
A partir de 31 ans	7	90	90
A partir de 33 ans	7	100	90

(En jours.)

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

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JURONS INDEMNISÉS		
	Délai de franchise	90 % du salaire brut	2 / 3 de la rémunération brute
Au moins 1 an		40	30
A partir de 3 ans	Indemnisation à partir	50	40
A partir de 8 ans	du jour de la prise	60	50
A partir de 13 ans	en charge par la	70	60
A partir de 18 ans	sécurité sociale, le	80	70
A partir de 23 ans	premier jour restant	90	80
A partir de 28 ans	à la charge de	100	90
A partir de 33 ans	l'employeur	110	100

Article 2 - Date d'entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant s'appliqueront aux événements survenus postérieurement à cette date.  
Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2009.

Article 3 - Extension. □ Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4 - Durée. □ Révision. □ Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

## Avenant n 1 du 1er décembre 2009

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties s'en ayant été préalablement avisé 3 mois à l'avance.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les négociations de dénonciation doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Conformément à la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 modifiant l'article L. 1226-1 du code du travail et au décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 modifiant les articles D. 1226-2 et D. 1226-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie, réunis en comité paritaire, ont convenu de modifier les modalités de détermination de la rémunération en cas de maladie et d'accident ainsi que les durées d'indemnisation et de franchise.

## relatif aux frais de santé

## Signataires

Patrons signataires	La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FANF CGT,

### Article 1 - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent avenant a pour objet de mitonner les garanties prévues par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 3224), en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

### Article 2 - Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Un article 4 bis est inséré dans le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés prévu par l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 à la condition de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 3224). Cet article est rédigé comme suit :

#### « Article 4 bis

Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

##### 1. Bénéficiaires et bénéficiaires

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une rupture de contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité de préavis du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé à la condition de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 3224), en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

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 prévues par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévues et de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La résiliation du salarié est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux salariés de nationalité française ou étrangère au 1er janvier 2010.

##### 2. Durée et modalités 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.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- ? lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- ? dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- ? à la date d'effet de la liquidation de la pension versée de la sécurité sociale ;
- ? en cas de décès.

La suspension des avantages du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

### 3. Facilitation de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des assurés 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.

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux ont convenu d'un bilan des dispositifs de maintien de l'issue d'une période de 12 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 1er janvier 2011 qui devra permettre de statuer sur la possibilité des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

### 4. Gestion de l'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

### 5. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

### Article 3 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010.

### Article 4 - Dépôt. [ ] extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie est chargée des formalités nécessaires.

## Avenant n° 2 du 30 novembre 2010

## relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie,
Syndicats signataires	La FTGA CGT-FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FANF CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est rédigé comme suit afin d'intégrer l'ouverture d'une démission d'affiliation pour les salariés à temps très partiel.

« Article 3  
Bénéficiaires

Le présent avenant institue un régime de ? complémentaire de frais de soins de santé ? obligatoire au profit de l'ensemble des salariés rattachés des entreprises visées à l'article 1er du présent avenant, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime ? nonobstant les frais de soins de santé ? conformément aux dispositions légales, en versant régulièrement les cotisations :

3.1. Les salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à l'issue de leur contrat de travail (salariés à emplois multiples) à la date d'effet du présent avenant, à la condition de continuer à verser au profit d'une entreprise affiliée une cotisation de leur propre initiative. Cette cotisation d'affiliation doit être versée à l'entreprise à la date à laquelle ils ne sont plus garantis.

3.2. Les salariés bénéficiant de la cotisation complémentaire (CMUC), pour la durée de leur période de cotisation au titre de ce régime, à la condition de continuer à verser au profit d'une entreprise affiliée une cotisation de leur propre initiative. Les salariés doivent verser au profit de la cotisation complémentaire le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC.

3.3. Les salariés bénéficiant lors de la mise en place du présent régime dans les entreprises de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation.

3.4. Les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui versent au profit d'une entreprise affiliée au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération.

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

A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justificatifs de la cotisation d'affiliation. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 5 « Cotisation » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est rédigé comme suit :

« Article 5  
Cotisation

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les cotisations sont redevues sans délai en cas de cessation de ces

textes.

Les cotisations sauront également être révisées d'une révision des gages en tout ou partie à toute occasion.

La cotisation du régime ? complémentaire de frais de soins de santé ? est mensuelle et forfaitaire.

Pour l'année 2011, la cotisation mensuelle (contributions et taxes comprises) sera appelée conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Régime	Salarié bénéficiaire
Régime général	34,00
Régime local Alsace-Moselle	19,70

A compter du 1er janvier 2012, sauf disposition contraire adoptée par la commission paritaire et selon la dérive des dépenses de santé observée dans le présent régime, la cotisation sera exprimée en pourcentage du montant mensuel de la sécurité sociale aux taux minimaux suivants dans le tableau ci-après :

Régime	Salarié bénéficiaire
Régime général	1,17 % du PSMS
Régime local Alsace-Moselle	0,68 % du PSMS

Le taux de cotisation sera indexé au minimum sur le dernier indice de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les organismes d'assurance maladie sauf si les résultats du régime confirment l'évolution de cet indice.

La cotisation de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les modalités pourront par accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés visés au paragraphe 3.4 de l'article 3.

Les cotisations sont payables 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.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les cotisations sont accordées. L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au non-recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais. »

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2011.

Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties prenantes ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant modifie l'article 3 et l'article 5 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Accord du 20 juillet 2011 relatif à la

# désignation de l'OPCA

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie.
Syndicats signataires	FGTA CGT-FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; FNAF CGT.

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2011

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;  
Vu la sixième partie du code du travail, le titre III de son livre III, notamment les articles L. 6332-1 et R. 6332-4 ;  
Vu la convention collective nationale de l'ensemble des entreprises de confiserie-chocolaterie-biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984, ses articles et les avenants relatifs à la formation professionnelle ;  
Vu la délibération prise en date du 15 juin 2011 qui a retenu un nouvel organisme collecteur paritaire en corrélation avec les salariés de la branche ;  
Considérant que la mise en œuvre de cette délibération est subordonnée à l'existence d'un accord conclu à terme fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, en conséquence les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1er - Désignation de l'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue de la branche

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2011

Les parties soussignées désignent l'organisme paritaire agréé intervenant auprès des producteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des associés dénommé « OPLICAM », en vertu d'un agrément conformément aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Article 2 - Champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme collecteur

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2011

## Accord du 7 septembre 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Syndicats signataires	FGTA CGT-FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT.

Article 1er - Missions de la commission  
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical. Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les

Le champ d'intervention géographique de l'organisme collecteur s'entend des départements métropolitains et des DOM.  
Le champ d'intervention professionnelle de l'organisme collecteur s'entend, pour ce qui concerne la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984, des entreprises relevant du champ d'application (modifié en dernier lieu par l'avenant n° 13 du 18 juin 2008) défini à l'article 1er des clauses générales.

Article 3 - Cadre juridique  
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2011

En conséquence du présent accord, les parties conviennent de réviser les clauses, annexes et additifs de la convention collective qui se réfèrent à un organisme désigné à l'article 1<sup>er</sup>.  
Les dispositions du présent accord se situent aux côtés des accords suivants : convention du 1er octobre 1987 portant création du fonds d'assurance chômage des salariés des entreprises artisanales des secteurs de la pâtisserie, de la confiserie et de la confiserie coolirteahce détaillants et détaillants-fabricants.  
Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche que les accords de la branche tels qu'ils existaient à la date de signature du présent accord.  
Le présent accord a un caractère impératif.

Article 4 - Durée. – Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2011

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il perd effet à compter de sa date de signature.

Article 5 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2011

Le présent accord notarié est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions collectives. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à l'organisme paritaire représentatif.  
Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.  
Les parties conviennent de l'extension du présent accord au directeur chargé du travail.

modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.  
La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 - Saisine de la commission  
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en triple recommandé avec avis de réception au secrétariat de la commission.  
Sont joints à l'accord d'entreprise les copies suivantes :

? un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation, accompagné le cas échéant, s'il s'agit d'un avenant de révision, d'un exemplaire des accords précédemment négociés sur le sujet ;  
? la copie des avis de réception des organisations représentatives des salariés à négocier le protocole d'accord sur l'organisation des élections des représentants du personnel (1) ;  
? les copies des bulletins de vote des dernières élections des représentants du personnel ou, à défaut, des formulaires Cerfa,

des procès-verbaux des dernières élections si elles ont été organisées avant août 2008 ;  
? la précision du poste de travail occupé par le ou les délégués du personnel ;  
? un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail.

*(1) Le deuxième tiers du deuxième alinéa de l'article 2 est exclu de l'extension comme contraire à l'application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.*

*(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)*

Article 3 - Organisation de la commission  
*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011*

### 3.1. Composition

La commission paritaire de dialogue est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation représentative dans la branche, pouvant siéger ensemble, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale d'employeurs.  
Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.  
Les représentants de l'organisation patronale sont désignés par la confédération.  
L'organisation patronale peut être représentée par une personne physique ayant reçu mandat des autres représentants.  
Lorsqu'un des membres de la commission est élu par l'entreprise qui soumet un accord collectif à validation, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.  
La présidence de la commission est assurée par un représentant de la branche patronale et un représentant des salariés. La présidence de la première année est assurée par un représentant patronal.

### 3.2. Secrétariat de la commission

La commission est domiciliée au siège de la confédération qui en assure le secrétariat.  
Le secrétariat :

? assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les transmet aux membres de la commission ;  
? assure la réception des dossiers par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;  
? demande, en cas de dossier incomplet, à la partie saisie qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission est suspendu à compter de la réception des pièces manquantes ;  
? convoque, au moins 5 jours avant la date de la commission, les membres titulaires et nomme la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres titulaires, ainsi que les procédures ;  
? établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;  
? rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;  
? notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise ainsi qu'au représentant légal et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 4 - Fonctionnement de la commission  
*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011*

### 4.1. Réunions de la commission

La commission se réunit au moins une fois par an et au moins une fois par trimestre. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.  
Avant la tenue de la commission et au moins 4 jours avant, un membre peut adresser au secrétariat de la commission une demande écrite par lettre recommandée avec avis de réception de renseignements complémentaires nécessaires à la mission de la commission de contrôle de la conformité du contenu de

l'accord aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Dans ce cas, le secrétariat de la commission se procure du matériel et recueille les informations utiles qu'il rassemble à l'ensemble des membres de la commission au moins 8 jours avant.

### 4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas d'empêchement, un membre de la commission peut déléguer son pouvoir à un membre du même collège. Ce pouvoir doit être présenté avant le vote sur la validité des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la réunion ne peut avoir plus de 2 votes de vote (le sien + un pouvoir).  
Chaque organisation syndicale doit disposer d'une voix et le nombre de voix de la délégation patronale est égal au nombre de voix des organisations représentatives de salariés.  
En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé.  
La commission est :

? une décision de validation lorsque l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;  
? une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La décision de rejet doit être motivée en droit ;  
? une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence territoriale ou dans l'hypothèse où la demande est incomplète et que le dossier n'a pas été complété.  
La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé. Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.  
Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal qui est validé à la fin de la réunion. Le procès-verbal est signé par l'ensemble des membres présents. Il est notifié adressé à tous les membres de la commission dans les 15 jours.

Article 5 - Dépôt des accords  
*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011*

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de dialogue doivent être déposés par l'une des parties signataires de l'accord d'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 6 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 7 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée  
*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011*

Le champ d'application du présent accord est celui de la commission collective.  
Il est conclu pour une durée indéterminée.  
Il fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.  
Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2011*

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de dialogue des accords collectifs par les représentants de la branche dépourvus de délégué syndical.

# Avenant n 3 du 7 septembre 2011 à l'avenant n 15 relatif aux frais de soins de santé

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale de détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAF CFE-CGC ; FS CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification de l'article 4 « Garanties » de l'avenant n° 15

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Sont insérées les dispositions suivantes :

« En cas de décès d'un salarié en activité, ou d'un ex-salarié bénéficiant du dispositif de portabilité des droits prévu par l'article 4 bis relatif de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, ISCIA Prévoyance offrira pendant 12 mois aux ayants droit de l'assuré décédé, la garantie conventionnelle dont bénéficiait le salarié décédé. Le régime de frais de soins de santé pèsera en charge durant cette période la caotioitn correspondante. »

Les ayants droit du salarié décédé sont :

le conjoint d'un salarié en activité relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, ou le conjoint (au sens de l'article 515-8 du code civil) d'un salarié en activité relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec ce salarié.

Cette couverture est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le conjoint est lié par un Pacs avec le salarié, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le greffier du tribunal d'instance. Dans le cas où le conjoint n'est pas lié par un Pacs et n'est pas ayant droit du salarié au sens de la législation sociale, cette attestation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de conjugalité : déclaration de mariage ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou du contrat d'électricité ou de téléphone au nom de chacun) ;

les enfants à charge d'un salarié en activité relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, répondant à la définition suivante :

les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son conjoint au sens de la législation sociale et, par exception :

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 conjoint pères en couple dans le cadre du mariage ou ouvrant droit à un avantage fiscal au rattachement ;

les enfants du salarié au sens de celui-ci s'il est une personne mariée (y compris en cas de séparation de biens) ou divorcée rattachée sur son avis d'imposition à titre de conjoint déductible du revenu global ;

quel que soit leur âge, et sauf déclaration contraire de revenus, les enfants mineurs (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :

pris en compte dans le calcul du quotient familial ;

ou ouvrant droit à un avantage fiscal au rattachement ;

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

Article 2 - Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (tableau de garanties)

Sont couverts, sous 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 prestations de garanties détaillées ci-dessous. Pendant la période de garantie, les assurés et les imposables de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
Hospitalisation médicale et chirurgie	
Frais de séjour, soins d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), actes herboraires	235 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) (*)	45 € par jour limité à 20 jours par an
Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif) (*)	25 € par jour limité à 20 jours par an
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Actes médicaux	
Généralistes	150 % BR
Spécialistes	150 % BR
Actes de chirurgie (ADC), actes thérapeutiques (ATM)	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	100 % BR
Auxiliaires médicaux	110 % BR
Analyses	110 % BR
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	100 % BR
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Inlay simple, onlay	200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Inlay croisé et inlay à cavités	150 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (*)	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	200 % BR
Actes dentaires hors remboursement	
Parodontologie	Crédit annuel de 200 € par bénéficiaire
Implants dentaires	
Prothèses non dentaires (acceptée par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	RSS + crédit annuel de 400 € par bénéficiaire
Orthopédie et autres prothèses	
Optique	
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire



Monture	RSS + 100 ? (**)
Verres uiaconufx silmeps (1)	RSS + 50 ? (**) par vrree
Verres ufanocuix copxelems (2)	RSS + 81 ? (**) par vrree
Verres mfoatiuculx ou piorgsrsefs speilms (3)	RSS + 81 ? (**) par vrere
Verres mtuaufliocx ou pegirfossrs cmpelxeos (4)	RSS + 120 ? (**) par verre
Lentilles acceptées par la sécurité scloaie	RSS + crédit aeunnl de 220 ? la pirae et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la sécurité sicaloe (y crpmois ltnlleis jetables) (*)	Crédit aunnel de 220 ? la parie et par bénéficiaire
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 setmrbpbe 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Scellement pohatqclrpiuye des puits, sollnis et fusiress (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les première et deuxième meorilas permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de ruiqse ciraeux et avnat le 14e avnrseainrie	100 % BR
Un détartrage aunel cepolmt sus et sous-gingival effectué en duex séances mxmauim (SC12)	100 % BR
Bilan du lngaage oarl et/ ou blain d'aptitudes à l'acquisition du langgae écrit (AMO24), à ciodiotnn qu'il s'agisse d'un premier blian réalisé chez un efnnat de mnois de 14 ans	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351)	100 % BR
Dépistage une fios tuos les 5 ans des tbrouels de l'audition chez les pseonenrs âgées de puls de 50 ans puor un des actes suavntis :	100 % BR
? audiométrie toalne ou vloace (CDQP010)	
? audiométrie tonlae aevc tympanométrie (CDQP015)	
? audiométrie vloace dnas le briut (CDQP011)	
? audiométrie tanole et vloace (CDQP012)	
?? audiométrie toalne et vcoale tympanométrie (CDQP002)	
L'acte d'ostéodensitométrie raslebborume par l'assurance mdaliae orabotiigle ; snas préjudice des cdtnooniis d'inscription de l'acte sur la ltsie mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prsie en cahрге au ttrie du présent arrêté est limitée aux femems de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans	100 % BR
Les vactnaiocnis suivantes, sueels ou combinées :	100 % BR
? de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que siot l'âge	
? de la clohuuqece anvat 14 ans	
? de l'hépatite B anavt 14 ans	
? du BCG aanvt 6 ans	

? de la rubéole puor les aoedelsentcs qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmemes non immunisées désirant un eannft	
? de l'haemophilus iaznnuflee B (vaccination cotrne les icnooiftes ivnsveais à puqmoeonuces puor les eatfns de moins de 18 mois)	
Actes hros nucleatmroe	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Iventoenritn de panrcetiis inniscts auprs d'une aaicsotosin agréée	Prise en crhgae de 25 ? par cotlisonutan avec un miuxamm de 7 pesris en cgahre par an
Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile. BR : bsae de rummbneeesort ; RSS : remnrumsbeot sécurité sociale. (* ) Remboursé seoln ctoindinos définies nstnoboant totues inneioertvnts de la sécurité sociale. (** ) Mnnoat annuel par bénéficiaire. Détail pstoe outpqie : (1) Vreres uincaufox smpelis : LPP 22 61874 ? 22 42457 ? 22 00393 ? 22 70413 ? 22 03240 ? 22 87916 ? 22 59966 ? 22 26412. (2) Vreers uifonuacx cpleoexms : LPP 22 43540 ? 22 87441 ? 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. (3) Vrrees miufualcox smiepls : LPP 22 59245 ? 22 64045 ? 22 40671 ? 22 82221 ? 22 90396 ? 22 91183 ? 22 27038 ? 22 99180. (4) Vrrees muilauctfox cloemxeps : LPP 22 38792 ? 22 02452 ? 22 34239 ? 22 59660 ? 22 45384 ? 22 95198 ? 22 02239 ? 22 52042.	

Article 3 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011*

Le présent aannevnt pernd efeit le 1er otrcobe 2011.

Article 4 - Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011*

Conformément aux dpniioitssos de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent avennat frea l'objet d'un dépôt auprès des seercivs ctuearnx du mnrstie chargé du travail.

Les ptieras sraitgians ont cnveonu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération ntialaone des détaillants, détaillants-fabricants et atrnsais de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011*

Les praetaierns sicoaux de la brhcane se snot réunis en cmoiimossn piartraie et à l'unanimité ont décidé de mdioiefr et d'améliorer le régime « rbemonumreest complémentaire de frais de sonis de santé » des salariés.

Le présent avennat a puor eefft de mifeidor pamretllnieet et compléter l'avenant n° 15 de la ceovinotnn cvolcetlie noialtnae des détaillants, détaillants-fabricants et atisarns de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.  
Il est cnvneu ce qui siut :

## Avenant n 3 bis du 23 mai 2012 à

# L'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification du tableau à l'annexe de l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (tableau des garanties)  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011*

« Sont crueovts soeln les ciinotonds du régime cnonenvntioel tous les atces et fiars de sinos aynat fiat l'objet d'un rueesonembrmt et d'un décompte idvindiuel sécurité sociale, renevat des petoss de gantaires détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les eosucixnls et les limiattons de gaitrnaes ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor effet d'empêcher les periss en carhge menlimais prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Postes	Prestations (y cimrpos les penoatisrts versées par la sécurité sociale)
Hospitalisation médicale et caicihrgrlue	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : acets de criirguhe (ADC), aetcs d'anesthésie (ADA), aurtas hinoaeorrs	235 % BR
Chambre particulière (y comirps maternité) (1)	45 ? par juor limité à 20 jruos par an
Forfait hoaitspelr engagé	100 % des faris réels dans la ltimie de la législation en vuguier
Frais d'accompagnement (enfant à cghare < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	25 ? par juor limité à 20 jours par année ciivle
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Actes médicaux	
Généralistes	150 % BR
Spécialistes	150 % BR
Actes de cghrurie (ADC), actes tcuqiehnes (ATM)	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	100 % TFR
Dentaire	
Soins dtrianeas	100 % BR
Inlay simple, onaly	270 % BR
Prothèses dnaietres remboursées par la sécurité soailce	320 % BR
Inlay croe et ilany à cavetelts	220 % BR
Prothèses denritaes non remboursées par la sécurité sclioae	250 % BR

Orthodontie acceptée par la sécurité sialcoe	300 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sacioe	200 % BR
Actes dirneaeets hros nnmurtaecloe	
Parodontologie	Crédit de 200 ? par année cvllie et par bénéficiaire
Implants dteeanirs	Crédit de 200 ? par année cvllie et par bénéficiaire
Prothèses non deiretnas (acceptée par la sécurité sociale)	
Prothèses atidevius	RSS + crédit de 400 ? par année cvllie et par bénéficiaire
Orthopédie et atuers prothèses	
Optique	
Monture + veerrs	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	RSS + 100 ?
Verres uoafuncix spilmes (1)	RSS + 50 ? par vrree
Verres uuncofax comelpxes (2)	RSS + 81 ? par vrere
Verres mutiloucafx ou pgrieossrfs slmieps (3)	RSS + 81 ? par verre
Verres mcfaotuiulx ou psfrgioess coxpeelms (4)	RSS + 120 ? par verre
Lentilles acceptées par la sécurité scaloie	RSS + crédit de 220 ? par année civlie et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la sécurité sailoe (y ciorpms ltnellies jetables)	Crédit de 220 ? par année cliive et par bénéficiaire
Actes hros naureotmncle	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Intervention de piitrceas isnitrcs auprès d'une asisoaoctin agréée	Prise en chgrae de 50 ? par cnsutatlooin aevc un mxaumim de 4 psries en caghre par année ciilve
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 setmbpere 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Scellement ptouahlyricpqe des puits, sloins et fisserus (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les première et deuxième marloies permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de rqsieue cariuex et anavt le 14e aeairirsve	100 % BR
Un détartrage aennul coemplt sus et sous-gingival effectué en duex séances mamxium (SC12)	100 % BR
Bilan du lagnaage oarl et/ ou blain d'aptitudes à l'acquisition du lgangae écrit (AMO24), à cidntioon qu'il s'agisse d'un peiremr bilan réalisé chez un enafnt de monis de 14 ans	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351).	

<p>Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <p>? audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP010)</p> <p>? audiométrie vocale dans le binaural (CDQP011)</p> <p>? audiométrie tonale et vocale (CDQP012)</p> <p>? audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002)</p>	100 % BR
<p>L'acte d'ostéodensitométrie rachidienne par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans</p>	100 % BR
<p>Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :</p> <p>? de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge</p> <p>? de la coqueluche avant 14 ans</p> <p>? de l'hépatite B avant 14 ans</p> <p>? du BCG avant 6 ans</p> <p>? de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant</p> <p>? de l'Haemophilus influenzae B, vaccin contre les infections invasives à pneumocoque pour les enfants de moins de 18 mois.</p>	100 % BR

Les cotisations exprimées en crédit annuel s'entendent par année civile.

BR : base de contribution ; TFR : taux de financement de la responsabilité ; RSS : remboursement sécurité sociale.

Détail cotisations :

(1) Cotisations cotisations : LPP 22 61874 ? 22 42457 ? 22 00393 ? 22 70413 ? 22 03240 ? 2287916 ? 22 59966 ? 22 26412

(2) Cotisations cotisations : LPP 22 43540 ? 22 87441 ? 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.

(3) Cotisations cotisations : LPP 22 59245 ? 22 64045 ? 22 40671 ? 22 82221 ? 22 90396 ? 22 91183 ? 22 27038 ? 22 99180.

(4) Cotisations cotisations : LPP 22 38792 ? 22 02452 ? 22 34239 ? 22 59660 ? 22 45384 ? 22 95198 ? 22 02239 ? 22 52042.

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Article 3 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2011

Cet avenant modifie le tableau du régime « rattachement complémentaire de faits de santé » prévu à l'article 2 de l'avenant n° 3.

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3, l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et attraits de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Le présent avenant a pour objet d'améliorer le régime de prévoyance conventionnel et de modifier la désignation des organismes assureurs de ce régime.

Article 3 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent régime s'applique aux salariés situés des établissements dans le cadre d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie :

? aux salariés relevant de l'article 4 et 4 bis de la convention collective nationale de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN Agirc) ;

? ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'article 4 et 4 bis de la convention collective nationale de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN Agirc).

Article 4 - Portabilité et maintien des droits  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

### 4.1. Portabilité des dotations

En cas de cessation de l'activité de travail non consécutive

## Avenant n 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFC ; FNAF CFE-CGC ; FS CDF ; FNAF CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (brochure n° 3224 au Journal officiel).

Article 2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

à une fuete luodre et ouvanrt doit à iiodntmneisean du régime oogbtiilrae d'assurance chômage, l'ensemble des aiecnns salariés bénéficiant du mtaniien des gatairnes prévues aux :

- article 4.2"Garantie incapacité de travail";
- article 4.3"Garantie invalidité";
- article 4.3"Garantie décès et invalidité pemrnenate et totale";
- article 4.4"Garantie nntee éducation (OCIRP)";
- article 4.5"Garantie rente hdacianp (OCIRP)".

Le bénéfice du mniietan de ces ganearits est subordonné à la citndoion que les ditors à cuvtoerure complémentaire aenit été outervs cehz le driener employeur.

Le mnatiein de ces geiaartns s'effectue dnas les mêmes ctdoonniis que puor les salariés en activité, suaf doptisosiins particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé dnas les 10 juras svuaint la dtae de ctieasosn du cranot de travail. La rnenocioitan est définitive et diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur.

#### 4.1.1. Sraalie de référence

Le sliarae de référence sravnet de bsae au clcaul des ptsterniaos est cueli défini puor les salariés en activité puor cahque gtirnaae maintenue, étant précisé que la période prise en cspotme est clele précédant la dtae de csoeiatns du cranot de travail. Puor la détermination du sraliae de référence, snot ecelxus les smomes liées à la rururpe ou à la fin du cttraot de tiraval (indemnités de licenciement, indemnités caeciemstnrops de congés payés et toeuts auters smmeos versées à ttrie exceptionnel).

#### 4.1.2. Incapacité de tiraval

L'indemnisation au tirtre de la giatrnae incapacité de tiaravl itdrreinnvea dnas les ciitodons définies à l'article 5.2 de l'avenant n° 18 du 16 jvinear 2013. En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cirunode l'intéressé à proieevcr une iisonatmnedin supérieure au manntot de l'allocation ntete du régime otgibroiale d'assurance chômage à laqleule il oruve dorit et qu'il aruiat perçue au ttire de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas erocne été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cnntiodos du régime d'assurance chômage apelpialbcs au juor de l'incapacité.

#### 4.1.3. Durée et leimits de la portabilité

Le mitniaen des gnaairets prend eefft à ceoptmr de la dtae de fin du cnaortt de tiraval sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme aeraussr désigné (1).

Le mtaein de gatairnes s'applique penndat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la lmiite de la durée du dieenrr cnortat de tarvail du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, le cas échéant aridnore au normbe supérieur, et en tuot état de csuae dnas la lmiite de 12 mois.

En tuot état de cause, le miitanen des graaitnes cssee :

-lorsque le bénéficiaire du dsopisiitf de portabilité rnreepd un arute empoli ;

-dès qu'il ne puet puls jiuftiser de son sutatt de dnuadeemr d'emploi indemnisé par le régime oialrigbtoe d'assurance chômage ;

-à la dtae d'effet de la luatiiiioqdn de la pnesoin vlseeilie de la sécurité silcoae ;

-en cas de décès.

La ssiisnoeupn des atiacllonos du régime oloaitingbe d'assurance chômage, puor csuae de mldaaie ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le caucll de la durée du mtiniaen des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de miotfcdaioin ou de révision des gearitans des salariés en activité, les ganirteas des assurés bénéficiant du dopiissitf de portabilité sonert modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

#### 4.1.4. Fncnemnaiet de la portabilité

Le mnitiean des grinaates au tirtre de la portabilité est financé par les cntioaoiss des ernttpeiss et des salariés en activité (part polatnrae et prat salariale) définies à l'article 6 du présent avenant.

#### 4.1.5. Cgenmnaht d'organisme ausruesr

En cas de ceanegnhmt d'organisme auessurr :

-les ptnorsetias en cruos snroet menntaeius au nveiau atietnt par le précédent onasmigre aursuser ;

-les bénéficiaires du dstpisiioif de portabilité rvleanet des présentes sntutopaliis snreot affiliés dnas les mêmes citnoodnis que les salariés en activité auprès du nveul oanmsirge assureur.

#### 4.1.6. Révision du dsistpioif de portabilité

Le cnotneu du présent aneavnt est sulptctisebe d'évoluer en cas de midoiinaftocs de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. Ces miofdtiincaos soernt constatées par vieo d'avenant.

#### 4.2. Metianin du régime aux salariés dnnot le carotnt de tairval est spuendsu

Les gatenrias de prévoyance prévues par le présent régime snot susnueedps en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les gatnreas snot maintenues, mnaoenyt penmieat des cotisations, au salarié dnnot le cttraot de taviarl est suspendu, dès lros que pannedt ctete période il bénéficie d'une rémunération perlliate ou ttloae de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rtenes versées par la sécurité slcoae en cas d'incapacité de tavrial ou d'invalidité.

(1) *Mtos elcxus de l'extension cmome cvnntraoenet aux dintossioips de l'accord nanatoil iteeninnrefssorpol du 11 jeivavr 2008, étendu par arrêté du 25 jluielt 2008. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)*

Article 5 - Garanties minimales obligatoires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

#### Risques couverts

Le régime de prévoyance cvoure les resqius stinavus :

- ? une gitaarne « décès invalidité ptmerneane et tolata » et une « acaolioltn obsèques » ;
- ? une gnaiatre « nntee éducation » ;
- ? une gaantrie « mnietain de sailrae » ;
- ? une girnaate « rnete hiadnacp » ;
- ? une giartane « incapacité de triavvl » ;
- ? une gartniae « invalidité ».

#### 5.1. Gtaanire « metnian de sailrae » puor mialade et/ ou accident

En cas d'arrêt de trviaal puor maldiae ou acncdeit du salarié constaté par cericatift médical et pirs en chagre par la sécurité sociale, il lui est versé des indemnités journalières complémentaires à ceells versées par la sécurité slaoice dnas les cndootinis fixées à l'article 40 de la ctovnnioen civtcleloe

nationale.

## 5.2. Gietaarns incapacité de taiarvl et invalidité

### 5.2.1. Gatinare incapacité de travail

En cas d'incapacité de triaavl puor cusae de maladie, d'accident du travail, d'accident de trajet, de mliadae professionnelle, les salariés bénéficient des dsinspiotois de l'article 40 de la civneootnn coeitvllce nlaaotine du 1er jeavinvr 1984.

Lorsque ctete incapacité de tavrail se prsuivout au-delà des périodes prévues par les disopstinios de miiletsansaoun susvisées, les salariés bénéficient d'une idsnneomatin complémentaire à clele de la sécurité solcaie à haeuutr de 65 % du srailae de référence, suos déduction des indemnités journalières beturs de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne jsaifuntt pas de l'ancienneté nécessaire puor bénéficier de l'indemnisation au trite de la gniraate " mitianen de salriae ", l'indemnisation au trtie de l'incapacité de trviaal débutera à l'issue d'une farnschie de 60 jruos d'arrêt de tiaarvl continu.

En tuot état de cause, le cmuul des smemos reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance anisi que de tuot atrue rvneeu (salaire à tmeps partiel, indemnités Pôle epomli ...) ne prorua cunordie l'intéressé à prveceoir une rémunération nttee supérieure à clele qu'il auirat perçue s'il aaiyt priouusvi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des dtrois à mensualisation, l'indemnisation inrievent après la période de fnsriache de la sécurité sociale.

Si le priaiptnact rerpned son tivaral et si une rthuece peoannvrt du même aiccndet ou de la même miadale pquvoore un nvoeul arrêt dnas un délai inférieur à 2 mois, les psetiotnars qui reneprennt snot calculées sur les mêmes beass qu'avant latdie rresipe du travail. Une rchtuee snenvraut puls de 2 mois après la rsrpeie du trviaal est considérée cmome un nvouel ancicdet ou une noleluve maladie, et la frcshinae est à nuavoeu applicable.

Les indemnités journalières complémentaires ne snot versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lrusque le régime de la sécurité saolcie réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

Le vemrenest des indemnités journalières complémentaires csese :

- à la dtae d'effet de la liuuiqotdn de la pneison vllisesiee de la sécurité sliaoce du salarié (sauf puor les salariés en souaititn de cmuul emploi-retraite rnsepialmt les cinotniods d'ouverture des drtios aux potsnteras en espèces de la sécurité sociale) ;

- Iros de la rrsipee du triaval du salarié ;

- au décès du salarié ;

- Iros de la nitioitacfon de ceanslmt en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

Les ptirnsatoes en cruos de service, liquidées antérieurement, à la dtae d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janveir 2013 snot calculées dnas les ctodnoniis définies par ce dernier.

### 5.2.2. Giatrne invalidité

En cas d'invalidité réputée prnatmnee consécutive à une milaade ou à un accident, ou en cas d'incapacité pnemraetne consécutive à un aednccit du taivrail ou à une mdaliae professionnelle, snrunavet pndent la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prtatsinoes suitanves :

- puor une invalidité de 1re catégorie ou puor une incapacité pemrnateee dnnot le tuax est ciorpms entre 33 % et 66 %, le mtaonnt de la retne est de 39 % du sailare de référence, suos déduction de la rnete butre versée par la sécurité sloaice ;

- puor une invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou puor une incapacité pnreeantme dnnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le matnnot de la rtene est de 65 % du saarlie de référence, suos déduction de la retne brute versée par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cmuul des seomms reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance anisi que de tuot atrue revenu, slaaire à teps peraitl ou un qqulonuece renveu de substitution, ne puorra cnuodrie l'intéressé à poivercer une rémunération nette supérieure à clele qu'il aariut perçue s'il aiavt pvurosuui son activité professionnelle.

Le scrivee de la rtene est mntienau suos réserve du vernesmet de la rtnee d'invalidité de la sécurité siaolce et au puls trad jusqu'à la laitidqiuon d'une piesnon veslsileie de la sécurité sloaice ou jusqu'au décès du salarié. La rtene est réduite ou sspudueue en cas de réduction ou de sispuesonn de la pseionn versée par la sécurité sociale.

Les rteens en cuors de service, liquidées antérieurement, à la dtae d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 jvinear 2013 snot calculées dnas les ctoinnoids définies par ce dernier.

### 5.2.3. Revalorisations

Les ptanirtoses versées en cas d'incapacité de trviaal et d'invalidité dnnot bénéficient les salariés snot revalorisées annuellement. Le tuax de rirsaaovoilten est fixé par décision du cisenol d'administration d'ISICA Prévoyance.

### 5.2.4. Sarilae de référence

La rémunération à prednre en considération est le siraale burt somius à ciatotonss sleiacos des 12 mios précédant l'arrêt y cpmrois les primes. Puor la détermination du siaalre de référence, snot eexclus les somems liées à la rruupe ou à la fin du cnortat de travial (indemnités de licenciement, indemnités ctsncpiemaores de congés payés et tteous arutes somems versées à ttrie exceptionnel).

### 5.2.5. Rpisree des encours

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, pdrurioe la lsite déclarative des salariés en arrêt de travail, suos réserve que le crnoatt de travial siot tourojus en vigueur, ansii que la lsite des reents éducation et des rneets handicap.

Au vu de cttee déclaration, et selon le cas, srneot grtaians à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation des salariés en incapacité de taiarvl puor cusae de mdailae et d'accident en cruos à la dtae d'effet de l'adhésion, puor les salariés dnnot le canotrt de tiraavl est en vugueur à la dtae d'effet de l'adhésion, arlos qu'il n'existe acun oinsgrame ausrsuer précédent. Les salariés rnuneocs ieinavdls par la sécurité soaice antérieurement à l'adhésion de l'entreprise ne senrot pas indemnisés au tirtre de la gatarine invalidité du présent régime de prévoyance ;

- les rlravtinisooeas ftuuers prantot sur les indemnités journalières, rntees d'invalidité, rntees éducation et rneets hcadniap en cuors de svrceie versées au ttrire d'un coratnt précédent scorsuit par l'adhérent auprès d'un artue orisgmnae arsuuesr ;

- l'éventuel différentiel de gtanraie décès en cas d'indemnisation mrnoide prévue par un précédent coartnt de prévoyance cltvoecie conclue par l'adhérent au piorft des salariés en arrêt de taarvil dnnot le coartnt de tiaarvl n'est pas rpmou à la dtae d'effet de l'adhésion.

En cas de ceemnahgnt d'état pqloigathoue ou en d'accident, les salariés en incapacité de trviaal denenavt invleiaids snoret indemnisés dnas les cdoioinns définies à l'article 5.2.2, suaf si le driot à une pitsraoetn d'invalidité est né paenndt une période grtianaee par le cnaotrt de l'assureur précédent. Suos ctete réserve, les gearniats décès, rnete éducation et rtnee handicap, définies aux aicetrls 5.4 à 5.7, s'appliquent aux salariés en arrêt de tvaaril dnnot le cnaotrt de taiarvl est en cruos à la dtae d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les dpoiitsonss ci-dessous snot alplbiaceps suos réserve d'une éventuelle stsooructaiin puor toetus les adhésions ou déclarations ivnentranet à coeptmr de la dtae d'effet de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 18 du 16 jveinar 2013.

L'organisme aseurusr procédera à l'analyse du rquise prpoe à l'entreprise concernée et ptorant sur les giaaertns croueevts par le présent régime de prévoyance, et ce au reragd des déclarations faties par l'entreprise sur le nmrboe de salariés en arrêt de tvaialr et en invalidité et sur les atanys droit pencuervaent des rneets éducation et handicap. L'organisme aussruer évaluera, le cas échéant, la nécessité de ciosttnuer des pnoivosris et atredpaa le mtnaont des caitsotnois deus par l'entreprise après aivs et vaiaoidtn de la cimoisomsn paritaire. Aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime de prévoyance, l'organisme aersuusr iruiqneda à l'entreprise les modalités d'appel de ctete éventuelle surcotisation.

### 5.3. Graetnias décès et invalidité ptmnernaee et totale

#### 5.3.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un cpatail dnnot le mnanott exprimé en pcugetanore du sariale aeunnl burt est varbilae en fnocoitn des cehgras de famille, cmmoe siut :

Charge de famille	Capital versé
Célibataire, veuf, divorcé snas psonore à charge	100 % du slaarie de référence
Marié, paanrtiree de Pacs, cuobcinn snas prneonse à charge	120 % du saarile de référence
Majoration par pnonsree à craghe supplémentaire	20 % du sirlaae de référence

#### Double effet

En cas de décès du cjinnot simultané ou postérieur au décès du salarié, il srea versé aux enfntans retnast à craghe un caaiptl idetinque à ceuli versé au dcès du salarié.

#### Salairé de référence

Le sialrae de référence pirs en cmopte puor le caulcl des ganeiaris est le salirae burt anneul (tranches A et B) perçu au crous des 3 mios précédant l'arrêt de taviarl multiplié par quatre, y cpoimrs les pmeris des 12 dinreres mois. Il est revalorisé sur la bsae de l'évolution du pniot de rittraee ARCRO dnas la liitme de 90 % du reneemdnt de l'actif général d'ISICA Prévoyance.

#### Personne à charge

Sont considérés cmmoe pnnseroes à carhge :

? les entfnas à cgrahae au snes facsil et, le cas échéant, les etnnafs aquxleus le salarié est radebevele d'une psieonn antiriaeemle constatée jimiiieuadrenct ou déduite fiscalement. Les enafnts pmshueots (nés dnas les 300 jours sinvuat le décès du salarié) anisi que les entfnas rnnceuos par le salarié, à chagre au snes fscial de l'autre parent, bénéficient également d'une mjtoraain fliamilae ;  
 ? les prnesnoes runnocees à caghre lros du claucl de l'impôt sur le rveenu des pnerenoss physiques, aetrus que le conjoint.

#### Concubin. ? Petiararne de Pacs

En l'absence de conjoint, le patenriare lié par un Pcas ou le cincboun snot assimilés au cjoionnt dnas les cdtnonoiiis définies ci-après :

? le cbnuicon : on eenntd par cinubcon la prsnoene vvniat en cuploe aevc le salarié au mnoemt du décès. La définition du cuaignobnce est cllee renteue par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le cbnagnocue diot aivor été nrtooe et cointnu peadnt une durée d'au mions 2 ans jusqu'au décès. Acuune durée n'est exigée si un efannt au mions est né de la vie cmonume ;  
 ? le pretrnaiae lié par un Pcas : pnoernse liée au salarié par un patce ciivil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil.

### Invalidité pmratnnee et totale

Est considéré en sutaiotin d'invalidité peatmnrree et tltoae le salarié roencnu par la sécurité saciole siot cmome iivlande 3e catégorie, siot cmome vmctie d'accident de tiaavrl bénéficiant de la rtene puor incapacité peatenrmne et totale, majorée puor rruoecs à l'assistance d'une treice personne.

Le vnseemret du cpatal décès par anipctiaiton au trtie de l'invalidité penenatmre et ttolae met fin à la gjaratne ctpaail décès sur la tête du salarié.

#### 5.3.2. Bénéficiaires

Le catiaipl décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité pnmeretane et totale. En cas de décès du salarié, le cataipl est versé au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié. A défaut de désignation epexsrse ou en cas de décès du bénéficiaire désigné suvenru antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dnas l'ordre de préférence svinaut :

? au cjoniont non séparé de corps ni divorcé ;  
 ? à défaut, au paenatirre de Pcas ;  
 ? à défaut, au ciobnucn nrootie ;  
 ? à défaut, aux enfants, vntvais ou représentés, du salarié, par patrs égales ;  
 ? à défaut, aux anadtcenss du salarié, par ptras égales ;  
 ? à défaut, aux aurets ponsrenes à craghe au snes fiscal, par ptras égales ;  
 ? à défaut, aux auetrs héritiers du salarié, par parts égales.

#### 5.3.3. Aoltcaionls obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, ccibuonn ou prratnaiae de Pcas ou d'un enfnat à charge, une aiolatclon obsèques est versée à la pensrone aynat pirs en crhgae les frias d'obsèques. Ctete acioltloan est égale à un pnflaad mueesnl de la sécurité soiclae en vieguur à la dtae du décès dnas la ltimie des frias réellement acquittés, sur présentation d'une frtcuae originale.

### 5.4. Gartinae rnete éducation

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité prntamenee et totale, il est versé puor cuchan des enafnts à chrage du salarié au juor de son décès une rtnee éducation dnnot le mnaotnt est calculé cmmoe siut :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, son mtonnat aneunl est égal, puor cuqahae enfant, à 25 % du sailrae burt plafonné à la trcnhae B ;

- au-delà et jusqu'au 26e anniversaire, son mannott annuel est égal, puor cqhaue enfant, à 25 % du sailrae burt plafonné à la trhnace B pandnet la durée de l'apprentissage, des études ou dnas le crdae d'un stage préalable à l'exercice d'un pimreer eopmli rémunéré.

Le sriaale de référence snervat de bsae de ccuall des ptenotsias est égal au slariae burt (tranche A et tranhce B) perçu au crous des 12 denreres mios précédant le décès ou l'invalidité pntmeanere et totale.

Le mntaont de la rtnee svreie par efnnat à cahgre ne purroa être inférieur à 800 ? par mois.

En cas de décès du conjoint, du ccoinubn ou du pneiatirre lié par un Pcas du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le maotnt de cqhaue rnete éducation versée est doublé. Les définitions de cuocbnin et de ptnaeirrae de Pcas snot cllees rteuenes puor l'application de l'article 5.3.1 ci-dessus.

Pour l'application de la présente garantie, snot considérés comme etfnas à charge, indépendamment de la ptoison fiscale, les eantfns du salarié et de son cojoinnt (concubin ou pirtanerae lié par un Pacs), qu'ils soneit légitimes, naturels, adoptifs, rneonucs ou reielliuics :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ctondiion ;  
 - jusqu'à luer 26e anniversaire, suos coidinton siot ;  
 - de puvruriose des études dnas un établissement

d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de passivité professionnelle ou d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des établissements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un contrat d'aide par le travail ou dans un contrat protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont également considérés comme à charge :

- les enfants du salarié à naître et nés viables ;

- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge, au moment du décès du participant, est rattaché en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation aux adultes handicapés et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la mise de l'assuré en retraite par la garantie.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

## 5.5. Garantie retraite (OCIRP)

### 5.5.1. Définition

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

### 5.5.2. Montant et service de la rente

Le montant de la rente versée au bénéficiaire est de 500 € par mois. L'évolution annuelle du montant de base de cette pension est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes hachées sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de rattachement de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

### 5.5.3. Bénéficiaires

Bénéficiaire du versement de la prestation l'enfant rattaché handicapé d'un salarié décédé.

Est rattaché comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquies une formation ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 19 de la loi n° 104 du 13 juillet 1979 (2°) du code général des impôts.

Le montant est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive au décès du salarié.

## 5.6. Rente de retraite des personnes éduquées et handicapées

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP et dans les conditions prévues au règlement annexé à cette garantie de cette union.

Les prestations périodiques versées sous forme de rente (rente éducation et rente handicap) en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

## 5.7. Garantie indemnités de départ en retraite

Lorsque le salarié part à la retraite, il lui est versé des indemnités de départ en retraite dans les conditions fixées à l'article 19 de la loi n° 104 du 13 juillet 1979 (2°) du code général des impôts.

Les assurés cotisants dans le cadre d'application de la présente convention s'engagent par ailleurs à garantir le versement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, visées à l'article 40 de la convention, et des indemnités de départ en retraite visées à l'article 19 de cette même convention en fonction de la durée de cotisation sur les bases suivantes.

Article 6 - Cotisations et assiette de cotisation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,102 % TA-TB	0,068 % TA-TB
Incapacité de travail	0,042 % TA-TB	0,028 % TA-TB
Invalidité	0,036 % TA-TB	0,024 % TA-TB
Rente éducation OCIRP(2)	0,048 % TA-TB	0,032 % TA-TB
Rente handicap OCIRP(2)	0,012 % TA-TB	0,008 % TA-TB
<b>Sous total 1</b>	<b>0,24 % TA-TB</b>	<b>0,16 % TA-TB</b>
Maintien de salaire	0,23 % TA-TB	
<b>Sous total 2</b>	<b>0,47 % TA-TB</b>	<b>0,16 % TA-TB</b>
Indemnité de départ à la retraite	0,00 % TA-TB	
Fonds de péréquation	0,04 % du salaire brut tranche 1 et tranche 2 (la tranche 2 étant limitée à 4 Pass)	
Paritarisme	0,15 % ST	
<b>Total</b>	<b>0,55 % TA-TB + 0,15 % ST</b>	<b>0,16 % TA-TB</b>

Tranche A (TA) : parité du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.  
Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.  
ST : salaire total.

Le taux de cotisation est examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime.

Le taux de cotisation peut être révisé à tout moment par accord des parties.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenant sur cotisation sont ceux énumérés dans l'assiette de cotisation de sécurité sociale ou ceux énumérés dans cette assiette mias bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont nommément pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre d'indemnité de congés payés, l'indemnité de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

(1) Article étendu de la réserve du chapitre des dispositions de l'article L. 321-1 du code des assurances, de l'article 211-8 du code de la mutualité et de l'article L. 931-4 du code de la sécurité sociale, relatives aux prévisions de spécialité et de spécialisation des organismes assureurs.  
(Arrêté du 26 novembre 2021 - art. 1)

(2) Les deux occurrences du mot : « ORICP » sont éliminées de l'extension, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de prestation sociale complémentaire.  
(Arrêté du 26 novembre 2021 - art. 1)

#### Article 7 - Organismes assureurs désignés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009 s'appliquent à priori de lures effets à compter de la date d'effet du présent avenant.  
Ainsi, les organismes suivants sont désignés comme organismes assureurs du présent régime de prévoyance :

ISICA Prévoyance, située au 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, pour l'ensemble des garanties susvisées à l'exception de la garantie retraite éducation ;

ORICP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour les garanties retraite éducation et retraite handicap.

ISICA Prévoyance étant représentée des garanties par délégation de l'OCIRP pour assurer les cotisations et régler les prestations. Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations de la mutualité sont réexaminées dans le cadre de la commission mixte paritaire dans les 5 ans suivant la prise d'effet de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'ils concernent à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre tels qu'interprétés par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.  
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

#### Article 8 - Adhésion obligatoire des entreprises En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la loi n° 1388 du 11 décembre 1984 (brochure n° 3224) ont l'obligation de mettre en œuvre le présent régime de prévoyance, et doivent à

cet effet adhérer aux organismes désignés à l'article 7. En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.

Toutefois, les entreprises dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la désignation d'ISICA Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs du régime de retraite peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, sous réserve de risque, plus favorables que celles définies par le présent avenant, les cotisations globales ne dépassent pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées doivent rejoindre les organismes désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'ils concernent à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre tels qu'interprétés par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

#### Article 9 - Changement d'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En cas de changement éventuel d'organisme assureur, les salariés bénéficieront, conformément aux articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale :

? du maintien des prestations en cours à leur niveau antérieur à la date de résiliation, sauf dans le cas de résiliation constituée auprès du nouvel organisme. La retraite sociale des indemnités et rejets sera assurée par le nouvel organisme assureur ;

? du maintien des garanties relatives à la couverture du risque décès en faveur des bénéficiaires de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité en cours de scier à la date de résiliation. Ce maintien est au moins pendant toute la période de versement de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité au salarié.

Le rattachement des retraites éducation et des retraites hancières en cours de service, hors du régime d'organisme assureur, sera assurée par le nouvel organisme assureur, dans des conditions à définir par le présent avenant pour les salariés ayant rejoint postérieurement au changement.

#### Article 10 - Compte de résultat annuel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

ISICA Prévoyance s'engage à adresser, après la clôture de chaque exercice, aux partenaires sociaux et aux représentants du personnel de la collectivité, un compte de résultat annuel 10 jours avant la date de la réunion de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que tous les éléments du régime dont elle pourrait avoir besoin.

#### Article 11 - Date d'entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2013.

#### Article 12 - Durée. – Révision. – Dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue par le présent avenant par les articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties prenantes du présent avenant ont la faculté de le modifier. La procédure de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires du présent accord, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux



artues signataires.

L'ensemble des ptnaeaiers souaicx se réunira arlos dnas un délai qui ne purroa excéder 2 mios à cmtempor de la réception de ctete dndmeae aifn d'envisager l'éventuelle coucsolnin d'un aeannvt de révision.

Si les mdaontcifios proposées ne fnot pas l'objet d'un arcocd suos frome d'avenant, l'accord rstee en l'état.

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, les ptriaes setanragiis du présent acorcd ont également la possibilité de le dénoncer mynnneat un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des prateis seragatniis diot être notifiée par lltre recommandée aevc aivs de réception aux aterus sitergaains et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

L'ensemble des paraeientrs sociuax se réunit alors dnas un délai de 3 mios snviaut la ncaiifoottin de la dénonciation aifn d'envisager l'éventuelle couocsilnn d'un acorcd de siusottbitun à l'issue d'un délai de préavis.

L'accord dénoncé cunintoe à puirdore effet jusqu'à l'entrée en vgieur du nvoeul aroccd qui lui est substitué ou, à défaut, pddannet une durée de 1 an à coptemr de l'expiration du préavis de 3 mois.

#### Article 13 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent anvaent frea l'objet des mesrues de dépôt prévues par les arctelis D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

## Adhésion par lettre du 12 avril 2013 de la CFDT à l'accord du 30 juin 2005

*En vigueur en date du 12 avr. 2013*

Pantin, le 12 avril 2013  
FS CFDT  
Tour Esosr  
14, rue Sidcnacci  
93508 Ptanin Cdeex

## Avenant n 4 du 20 février 2013 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

L'article 10 « Casiotesn des ganriates » de l'avenant n° 15 du 3 sembperte 2008 est rédigé comme siut aifn de préciser l'articulation etre le diopsitif de portabilité des dtoirs et les dsosntoipiis de l'article 4 de la loi Eivn :

« Aclirte 10  
Cessation des grtaanies

Pour tuot salarié, la gaiatrne csese d'être accordée à l'expiration du mios au curus duquel penrd fin le ctaonrt de traaivl qui lie le salarié à l'entreprise adhérente ou, en cas de meiantin des dotris au trite de l'article 4 bis du présent régime, le drineer juor du mios au cuors deuuql le bénéficiaire cssee d'être garanti.

A tirte eentenixopl et à ctionoidn que la totalité des citatosnois mseulneels afférentes à la période de creruvotte ainet été acquittées, la gritaane puet être mntnieuae jusqu'à la fin du trreistme au cours duquel penrd fin le cotrnat de travail.

Dans le rpsacet de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme aesusurr désigné maintient, à trtie individuel, la cveturuore frias de santé, snas codtiionn de période prtiboaroe ni d'examenus ou qoiensentitus médicaux :

Les paerits saignritaes cneionvnnnet de dnaemder l'extension du présent avannet conformément à l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La coeiontvnn ctcloevivle ntnioaale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bciuesrite n° 3224 a instauré de manière mutualisée au pofirt des salariés cdaers et non cderas rveanelt de son camhp d'application un régime complémentaire de prévoyance, le régime eisnatxt étant amélioré par le présent avenant.

En effet, au vu des cmpoets de résultats, les preirtneaa sciaoux ont souhaité, snas aegmttaiuonn du tuax goabll de cotisation, améliorer la garntiae décès ansii que la gntaaire rnete éducation et créer une ganirate incapacité et une gtanarie invalidité, au prioft de l'ensemble des salariés de la branche.

En conséquence, le présent avannat cnsuoitte l'avenant n° 18 à la coennivotn ceoltvlice nlatanoie de la confiserie, chocolaterie, btiiescriue du 1er janevir 1984 (brochure n° 3224 au Jnouarl officiel) et se substitue, à cptmeor de sa dtae d'effet, à l'avenant n° 17 du 1er jilluet 2009 et à ses avanntes nos 1 et 2 du 3 jeullit 2009.

Madame, Monsieur,

La fédération des seirvecs CFDT, au raregd de l'article L. 2261-4 du cdoe du travail, vuos inofmre qu'elle adhère à l'accord du 30 juin 2005 rltaiief à la création d'une comssmion partairie natlnaioe de l'emploi et de la fmrtaooin professionnelle, puor la ciotoennvn clvtloecie nlioantae confiserie, chocolaterie-biscuiterie (idcc 1286), signé par la confédération nliantoe des détaillants, détaillants-fabricants, de la confiserie, chocolaterie, bcsiuiierte et par les ograsnoaitins sydcianles de salariés santveuis : FTGA FO, fédération CFSV CFTC, FANA CFE-CGC. Veuillez agréer, Monsieur, Madame, nos slnuitaas distinguées.

? au piroft des ainnces salariés bénéficiaires d'une rtnee d'incapacité ou d'invalidité, d'une ponesin de rtaterie ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneeu de remplacement, snas cinidoon de durée, vuos réserve qu'ils en fneasst la dandeme dnas les 6 mios qui sneuivt la ruutrpe de luer coartnt de tivaarl ;

? au pofirt des poeensrns ganatiers de chef de l'assuré décédé, peandnt une durée minalmie de 12 mios à coemptr du décès, vuos réserve que les intéressés en fsaesnt la dndamee dnas les 6 mios sviuant le décès.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Eivn demandée par les snaatierrgis de l'ANI du 11 jieavnir 2008, les ainnces salariés visés par l'article 4 bis du présent régime dssiopent de luer période de portabilité puor denmeadr à bénéficier des diiontpsissos de l'article 4 de la loi Eivn. La gnaratie pnredra effet au puls tôt à l'issue de la période de prsie en crgahe au trtie du doisistipf de portabilité.

Les annecis salariés qui frnoet vloiar ce doit dvernot jisfteiur régulièrement de luer sittouian auprès de l'organisme asuserr désigné.

La citotasoin runetee est égale à 150 % de la caotiitson des actifs prévue à l'article 5 du régime de rnburemosmeet de faris de snois de santé appelée à 125 %.

La nvleuole adhésion prndera effet, au puls tard, au limeneadn de la demande.

Pour les anatys doit d'un salarié décédé aanyt bénéficié de la gratuité prévue à l'article 1er de l'avenant n° 3 à l'avenant n° 15 du 7 smerbepete 2011, le bénéfice du maeintin de courreuvte définit ci-dessus en aaiiopclptn de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 pdrerna eefft à l'issue de luer période de gratuité, vuos réserve qu'ils en fsanest expressément la demande.

Une comptabilité alauintyqe aellunne srea présentée à la csoosiimn patriaie par l'assureur désigné. »

#### Article 2 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent anenavt pnerd eefft le 1er jaevnir 2013.

#### Article 3 - Dépôt. – Extension

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Les parties susdites ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Avenant n° 5 du 20 février 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

L'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est rédigé comme suit :

« Article 3  
Bénéficiaires

Le présent avenant institue un régime de « remboursements complémentaires de frais de soins de santé » obligatoire au profit de l'ensemble des salariés concernés des entreprises visées à l'article 1er du présent avenant, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime « remboursements frais de soins de santé » conformément aux dispositions réglementaires en vigueur régulièrement les justificatifs correspondants :

3.1. Les salariés bénéficiant de la couverture maladie obligatoire complémentaire (CMUC), pour la durée de leur présence en France au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés doivent également fournir le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC.

3.2. Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation.

3.3. Les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à

## Avenant n° 6 du 22 octobre 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT ; FNAF CGT ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Un article 12 bis est inséré dans le régime de remboursements complémentaires de frais de soins de santé des salariés prévu par l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 à la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. Cet article est rédigé comme suit :

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant modifie l'article 10 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

un mi-temps) qui détermine à l'avance le pourcentage au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

3.4. Les salariés en contrat à durée déterminée supérieur ou égal à 12 mois, à condition de fournir à leur employeur une attestation au moins justifiant de leur couverture maladie pour le même type de garanties.

3.5. Les salariés en contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture maladie scolarisée par ailleurs.

3.6. Les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture prévue d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de prouver la prise en compte des salariés concernés ainsi que les justificatifs afférents. »

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

Le présent avenant prend effet le 1er mars 2013.

Article 3 - Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

Le présent avenant a pour objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties susdites ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

Le présent avenant modifie l'article 3 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

chocolaterie, biscuiterie. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 12 bis  
Fonds de prévention santé

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

La commission paritaire nationale décidera des actions à mener dans le cadre de la prévention santé. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Un article 12 ter est inséré dans le régime de remboursements complémentaires de frais de soins de santé des salariés prévu par l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 à la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 12 ter  
Fonds d'action sociale

Il est créé un fonds d'action sociale ayant pour objet le versement d'aides à caractère excénopetel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon les critères que la commission définit.

Les aides à caractère exceptionnel inexistantes pour compléter les dépenses médicales au-delà des pesirs en matière de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de frais de soins de santé issu de l'avenant n° 15 à la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et selon les critères d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

#### Article 3 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2013.

#### Article 4 - Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant fixe l'objet des mesures de dépôt prévues par

les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les partenaires sociaux ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de valider la gérance du régime de santé au titre de leur priorité en accentuant, notamment, les actions et démarches liées à la prévention. En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties de soins de santé nécessite de mettre en place des actions de prévention spécifiques à la branche.

Cette approche permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux ont également décidé d'instaurer un fonds d'action sociale au sein du régime complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Le dispositif de portabilité s'applique aux personnes de tout âge de naissance dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2010.

### 2. Durée et modalités 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.

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, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, 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'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoirement d'assurance chômage ;

? à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;

? en cas de décès.

La suspension des cotisations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les salariés des entreprises assurées bénéficiant du dispositif de portabilité ne sont pas modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

### 3. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 5 du régime de complémentaire de frais de soins de santé.

### 4. Rôle de l'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité reçoivent des présentes modalités de maintien des garanties au titre de la portabilité auprès du nouvel organisme assureur.

### 5. Révision du dispositif de portabilité

## Avenant n° 7 du 22 octobre 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFI ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Modification de l'article 4 bis « Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé » de l'avenant n° 15

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'article 4 bis « Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est modifié comme suit :

#### « Article 4 bis

##### 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du droit de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et pour lequel les droits à complémentaire de frais de soins de santé à la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ont été exercés pendant l'exécution de son contrat de travail, bénéficie du maintien des garanties de ce régime.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties de santé et de sécurité sociale. La renonciation du salarié est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dtsiispiof de portabilité est susebltipce d'évoluer en cas des minaficoitds de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. Ces maiioftodcnis seornt constatées par vioe d'avenant. »

Article 2 - Modification de l'article 5 « Cotisations » de l'avenant n° 15

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Sont insérées les doositspiins suaveitns :

« Les salariés reealntv de la législation adincects du travail/ meliaads pinensflsoeleros du régime de bsaee de la sécurité soilcae bénéficieront de la gratuité de la cistotioan du présent régime fairs de soins de santé pandent 12 mios après 6 mios d'arrêt de travail.

Cette gratuité iteinedrrvna le pieermr juor du mios qui siut les 6 mios d'arrêt de travail.

Toute rperise de travail ou tutoe cisesaton de carotnt de trivaal met fin au bénéfice de la gratuité à ceptomr du premier juor du mios qui siut la reipsre d'activité ou la rprutue du crntaot de traavil (sans préjudice de l'application des ditssniopios de l'article 4 bis "Portabilité des driots du régime de rosnumreebent complémentaire de frais de snois de santé").

Cependant, tuot salarié qui npreed le trivaal mions de 6 mios après la dtae d'arrêt iiailtne cnerovse le bénéfice des juors d'arrêt écoulés puor le cclaul de la fahnricse de 6 mios oanuvrt diort à la gratuité, si le noevul arrêt de taavil est qualifié par la sécurité sloiace de rteuche de l'arrêt de tairavl iintail pirs en chagre au tirt de la législation aeiccntds du travail/ mlaaieds professionnelles.

Tout salarié qui rneerpd le taarvil après avior bénéficié ptmealnereilt de la gratuité crvseone son driot à gratuité en cas de rcteuhe au snes de la législation de la sécurité scaolie andceits du travail/ miedaals peonfolirneesss dnas la ltmie des mios guratits rnastet à courir.

Exemple : si le salarié a bénéficié de 4 mios de gratuité et que son nveul arrêt est qualifié de rheetue de son ancdicet du tariavl initial, il porura bénéficié, snas adtrente 6 mois, de la gratuité dnas la ltmie de 8 mois. »

Article 3 - Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de frais de soins de santé (tableau de garanties)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Sont courevt soeln les cdnintioos du régime cntoeeinvnol tuos les aetcs et fairs de snois de santé anyat fiat l'objet d'un reeenomsmrbut et d'un décompte iviudnedil sécurité sociale, rvenaelt des psteos de gtnareais détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les eilsoxnucs et les lnoiatimtis de gneatiars ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor efeit d'empêcher les prsies en craghe mnaemiils prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Poste	Niveau de curtuevroe y crmopis les prttaaosns du régime de bsaee sécurité sicaole et/ ou d'éventuels oeasgmnrns complémentaires
Hospitalisation médicale et chirurgicale. ? Maternité	
Frais de séjour	200 % de la BR
Honoraires : acets de ciuhirgre (ADC), aetcs d'anesthésie (ADA), aurtas hraonroies	235 % de la BR
Chambre particulière en seuteocr conventionné	60 ? par juor limité à 20 juors par année cliiie
Forfait haiesloptr engagé	100 % des frais réels dnas la ltmie de la législation en veiguur
Frais d'accompagnement (enfant à cghare de mnois de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	25 ? par juor limité à 20 juors par année cliiie
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
Actes médicaux	

Généralistes	150 % de la BR
Spécialistes	170 % de la BR
Actes de crurhgjie (ADC), atces tuiqcehens médicaux (ATM)	150 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés par la sécurité slaoice	
Chirurgie réfractive (les 2 yeux)	Crédit de 150 ? par bénéficiaire et par année cliiie
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % du TFR
Dentaire	
Soins dneertais	100 % de la BR
Inlay slmipe et olany	360 % de la BR (**)
Prothèses dtrneaes remboursées par la sécurité slaoice	360 % de la BR (**)
Inlay croe et inaly à ctleevtas	220 % de la BR
Prothèses dreeintas non remboursées par la sécurité sioclae	250 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité slicaoe	300 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité slaicoe	200 % de la BR
Actes dteienars hros nmtoarnuelce	
Parodontologie	Crédit de 200 ? par bénéficiaire et par année cliiie
Implants dnatières	Crédit de 200 ? par bénéficiaire et par année cliiie (**)
Prothèses non dntreieas (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses atuidvies	RSS + crédit golabl de 600 ? par bénéficiaire par année cliiie
Orthopédie et aertus prothèses	
Optique (*)	
Monture + vriers	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	RSS + ffiarot de 100 ?
Verres uuafcnnoix spliems (1)	RSS + faorift de 70 ? par vrere
Verres uuoacfnix clxeomeps (2)	RSS + fiaofrt de 85 ? par verre
Verres mcftiulaoux ou priofgrsess splemis (3)	RSS + fiaroft de 110 ? par verre
Verres mlfcuiatuoux ou pifregosss cpxmolees (4)	RSS + foriaft de 140 ? par verre
Lentilles acceptées par la sécurité salcioe	RSS + crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année cviile
Lentilles refusées par la sécurité soiacle (y cromips leteilnls jetables)	Crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année cviile
Maternité	
Forfait par eannft déclaré	100 ?
Actes hros nramoucetle	

Acupuncture, chiropraxie et ostéopathie (intervention par des professionnels inscrits auprès d'une autorisation agréée)	Prise en charge de 50 % par l'assurance maladie avec un maximum de 4 périodes par année civile
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaraires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14e anniversaire	100 % de la BR
Détartrage anémal complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12)	
Bilan du langage oral et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans	
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351)	
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :	
? audiométrie tonale ou vocale (CDQP010)	
? audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015)	
? audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011)	
?? audiométrie tonale et vocale (CDQP012)	
?? audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002)	
L'acte d'ostéodensitométrie remboursée par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	
Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :	
?? vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite, quel que soit l'âge	
?? vaccination de la coqueluche et de l'hépatite B avant 14 ans	
?? vaccination du BCG avant 6 ans	
?? vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant	

?? vaccination de l'hémophilus influenzae B	
?? vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.  TFR : taux forfaitaire de responsabilité.  RSS : remboursement sécurité sociale.  (*) Détail du détail de :  (1) Veilles unificatoires : LPP 22 61874 ? 22 42457 ? 22 00393 ? 22 70413 ? 22 03240 ? 22 87916 ? 22 59966 ? 22 26412.  (2) Veilles unificatoires : LPP 22 43540 ? 22 87441 ? 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.  (3) Veilles unificatoires : LPP 22 59245 ? 22 64045 ? 22 40671 ? 22 82221 ? 22 90396 ? 22 91183 ? 22 27038 ? 22 99180.  (4) Veilles unificatoires : LPP 22 38792 ? 22 02452 ? 22 34239 ? 22 59660 ? 22 45384 ? 22 95198 ? 22 02239 ? 22 52042.  (**) Dans le cadre du fonds de prévention santé, à compter du 1er janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014, il est prévu une augmentation du niveau de couverture des prestations suivantes lorsque les besoins de soins ont été identifiés lors de la campagne de dépistage bucco-dentaire soit :  ? inlay simple et onlay : 460 % BR (y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ ou d'éventuels omni-sous-complémentaires) ;  ? prothèses remboursées par la sécurité sociale : 460 % BR (y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ ou d'éventuels omni-sous-complémentaires) ;  ? implants dentaires : crédit de 1 000 ? par bénéficiaire et par année civile.  Ces niveaux se substituent, à partir de l'année 2014, à ceux figurant au tableau de dépenses ci-dessus.</p>	

Article 4 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2014.

Article 5 - Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent avenant a pour objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les représentants des salariés ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les représentants des salariés de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de modifier et d'améliorer le régime de dépôt de fonds de santé des salariés. Le présent avenant a pour effet de modifier et compléter l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

## Avenant n 1 du 15 janvier 2014 à

# l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFE ; FNAF CFE-CGC ; FS CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 4 « Portabilité et maintien des droits » et l'article 6 « Cisitivités » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013.

Article 2 - Portabilité et maintien des droits  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 4 « Portabilité et maintien des droits » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 est modifié comme suit :

« Article 4  
Portabilité et maintien des droits  
4.1. Portabilité des droits

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et orantur droit à l'indemnité du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ensemble des anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties prévues aux :

- ? article 4.2 "Garantie incapacité de travail";
- ? article 4.3 "Garantie invalidité";
- ? article 4.3 "Garantie décès et invalidité permanente et totale";
- ? article 4.4 "Garantie rente éducation (OCIRP)";
- ? article 4.5 "Garantie rente hériéditaire (OCIRP)".

Le bénéficiaire du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire antérieurs aient été exercés chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur.

#### 4.1.1. Sources de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour laquelle l'assurance est maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### 4.1.2. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail intervient dans les conditions définies à l'article 5.2 de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut constituer l'intéressé à percevoir une prestation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera constituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

#### 4.1.3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, et en tout état de cause 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 bénéficier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- ? à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;
- ? en cas de décès.

La souscription des cotisations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des cotisations des salariés en activité, les cotisations des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

#### 4.1.4. Faennement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des indépendants et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 6 du présent avenant.

#### 4.1.5. Choix de l'organisme assureur

En cas de choix de l'organisme assureur :

- ? les cotisations en cours sont transférées au niveau antérieur par le précédent organisme assureur ;
- ? les bénéficiaires du dispositif de portabilité venant des présentes souscrivent auprès des affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### 4.1.6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en cas de modification de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

#### 4.2. Maintien du régime aux salariés dont le contrat de travail est suspendu

Les cotisations de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les cotisations sont maintenues, y compris les cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération quelconque ou qu'il est employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité. »

#### Article 3 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 est modifié comme suit :

« Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, y compris les cotisations sociales, réparties comme suit :

L'affectation des cotisations aux différents organismes du régime est fixée comme suit :

Décès	0,17 % du salaire taotl
Rente éducation OCIRP	0,08 % trachne A/ tcnhrae B

Rente hcanidap ORICP	0,02 % tnhrace A/ tanhcre B
Maintien de slariae	0,23 % du salarie ttoal
Incapacité de tivraal	0,06 % tcrhnae A/ tchrnae B
Invalidité	0,04 % tnharce A/ tncarhe B
Reprise des eorcuns (*)	0,03 % tcrnhae A/ tcrnahe B (*)
Total	0,40 % du saiarle toatl + 0,23 % tachrne A/ tarhcnre B
(*) La psrie en chrage des riuseqs en cruos est financée par une ctsoitiaon sur 3 ans (2013,2014 et 2015) et fiat l'objet d'un coptme spécifique. Tranche A (TA) : piatre du silarae burt limitée au pnalfod aunnel de la sécurité sociale. Tranche B (TB) : priate du sraiale burt cpomrsie ernte une et quatre fios le plofand auennl de la sécurité sociale. Salaire total (ST) : msase srlalaaie brute tatloe du ponesnerl affilié.	

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avannet prend eefft le 1er javneir 2014.

Article 5 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avaennt frea l'objet d'un dépôt à la deorciitn départementale du travail, de l'emploi et de la fimtoaron posrlnifelnoese asni qu'au secrétariat du greffe du cinoesl des prud'hommes en un nmbroe suifsanf d'exemplaires.  
Les peitras sarigniates ont cnenvou de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération noiatanle des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tuax de ctsootian est examiné annuellement, au vu de la présentation des cmetops de résultats et de l'équilibre du régime. Le tuax de ciotoaitsn puet être révisé à tuot mmnoet par aroccd des parties.

Les ctioostanis snot réparties de la manière saniutve :

? 60 % à la chagre de l'employeur ;

? 40 % à la chgrae du salarié.

Le tuax de ctiosoitan inhérent à la gnrtiaae mieitann de slaaire puor maalde ou aiencdct est à la cgarhe exciluvse de l'employeur.

Les ciitsoaonts snot réglées tlreetrmleseimint par l'entreprise à trmee échu. »

Article 4 - Date d'effet

La cnoovietnn cleitocvle ntanaolie des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, btisriueice n° 3224 a instauré de manière mutualisée au pfruit des salariés, cdreas et non cadres, rvleeant de son champ d'application, un régime complémentaire de prévoyance, le régime etxasint étant amélioré par le présent avenant.

Au vu des ctpeoms de résultats, les pertrianaes suoaicx ont souhaité mfoeiidr le disoiitpf de portabilité et mtianiner le neaviu de grnaaite des ersnipretes et aipepluqr à la csaooiitn un tuax réduit par aipitploach d'un tuax d'appel inférieur au pfruit de l'ensemble des eeprnresits de la branche.

durée ;

? au pfiort des psonerens gerantais de chef de l'assuré décédé, pnenadt une durée miminlae de 12 mios à cpoemtr du décès, suos réserve que les intéressés en fsanset la ddneame dnas les 6 mios siunvat le décès.

Afin de bénéficier des diositpsnois de l'article 4 de la loi Evin, les acnneis salariés visés par l'article 4 bis du présent régime deinvot en fiare la dmdeane auprès de l'organisme assureur dnas les 6 mios qui snvuiet la ruutpre de luer crantot de tiraval ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sainuvt l'expiration de la période danurt llquae ils bénéficient du dsiisptiof de portabilité.

Les acnenis salariés qui frienot voialr ce diort dovernt jetsifiur régulièrement de luer sioutitan auprès de l'organisme assureur désigné.

La ctioisoan rteunee est égale à 150 % de la cisooitn des acifts prévue à l'article 5 du régime de rnreemboust de firas de soins de santé appelée à 125 %.

La neoluvle adhésion pderrna effet, au puls tard, au laemidenn de la demande.

Pour les antyas driot d'un salarié décédé aynat bénéficié de la gratuité prévue à l'article 1er de l'avenant n° 3 à l'avenant n° 15 du 7 seetmpbre 2011, le bénéfice du mtniaen de cevuorture définit ci-dessus en atiolpccpain de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 pednrra effet à l'issue de luer période de gratuité, suos réserve qu'ils en fesasnt expressément la demande. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aaevnnt pnerd efeit le 1er jeavnir 2014.

Article 3 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux dnpsoostiis des atreicls D. 2231-2 et suavitns du cdoe du travail, le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt auprès des sirveecs caunterx du mnstie chargé du travail.

Les ptraeis siragieatns ont cevnonu de demander, snas délai, l'extension du présent ananvet conformément aux dtopsiinisis des aecricls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. La confédération naloainte des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Avenant n 4 du 15 janvier 2014 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTCF ; FS CDFT ; FNAF CGT ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 10 « Cstoiesan des gaetnaris » de l'avenant n° 15 du 3 sebtmpre 2008 est rédigé comme siut aifn de préciser l'articulation ernte le dssiiotpf de portabilité des doirts et les dpsinitiosos de l'article 4 de la loi Eivn :

« Atilcre 10

Cessation des gienarats

Pour tuot salarié, la ginatare csese d'être accordée à l'expiration du mios au cruos deuquul pnerd fin le catront de taviral qui lie le salarié à l'entreprise adhérente ou, en cas de mtieinan des dirtos au trite de l'article 4 bis du présent régime, le deeinrr juor du mios au cruos dqueul le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A trtie eciepxennotl et à cndiotion que la totalité des csitiooans meslenlues afférentes à la période de cevuortue aneit été acquittées, la giratane puet être mannuteie jusqu'à la fin du ttsemrrie au cruos duquel pnerd fin le conrat de travail.

Dans le rcspeet de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme aeruussr désigné maintient, à titre individuel, la crvouurete firas de santé, snas cditoiinn de période poaitbroe ni d'examens ou qonrenasitiues médicaux :

? au pofrit des aeinnncs salariés bénéficiaires d'une rtnee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pinsoen de rritaete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneuu de remplacement, snas coionitdn de

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

### Avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FNAF CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite d'office

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En conséquence de ce qui a été exposé ci-avant, les dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale sont remplacées par les dispositions ci-après exposées :

« Article 19

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

Article 19.1

Départ volontaire à la retraite

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

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

Article 19.2

Mise à la retraite d'office par l'employeur

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

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

Au moins 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint cet âge, l'employeur informe par écrit son salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

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

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69e anniversaire du salarié.

Article 19.3

Préavis

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

Article 19.4

Indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite d'office

Le présent avenant modifie l'article 10 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Montant de l'indemnité de fin de carrière

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

? pour la tranche de 0 à 10 ans : 4/20 de mois par année de présence ;

? pour la tranche de 11 à 20 ans : 5/20 de mois par année de présence ;

? pour la tranche de 20 à 30 ans maximum : 6/20 de mois par année de présence.

Calcul de l'ancienneté

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

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

Salaires de référence

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

En tout état de cause, le montant de l'indemnité calculée suivant les dispositions du présent article ne pourra pas excéder 6 mois de salaire dans le cas où il serait inférieur :

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

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

Article 2 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le taux de cotisations est de 0,08 % du salaire T1-T2. L'assiette de cotisations est modifiée à compter du 1er janvier 2022. Celle-ci s'applique en T1-T2 (tranche 1 et tranche 2 du salaire, la T2 étant limitée à 4 Pass) en lieu et place de TA-TB.

Un taux d'appel de 0,04 % T1-T2 (T2 limitée à 4 Pass) est appliqué à partir du 1er janvier 2022 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements savent de base aux cotisations de cotisations ne remettent pas en cause l'équilibre financier du régime.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisations est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2014.

Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services



crunatex du msrniite chargé du tvarial anisi qu'au secrétariat du gefrfe du cnesoil des prud'hommes dnas les cnttiidos riqusees par le cdoe du travail.

Les paitres siagnteiras snot cuvonnees de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération ntlnoiaae des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La coetvonnin clcoitelve naolnaite des détaillants, détaillants-

### Avenant n 1 du 27 novembre 2014 à l'avenant n 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent aevannt a puor objet de mieiofdr l'article 2 « Catnisisoos » de l'avenant n° 19 du 15 jiavenr 2014.

Article 2 - Cotisations  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 jeinvar 2014 est modifié cmmoe siut :

« Le tuax de cottioaisn crcattnueol est de 0,30 % du sailrae toatl (salaire ttoal : msase siarlalae burte ttaole du peernnosl affilié).

Un tuax d'appel de 26,66 % est appliqué sur 1 an du 1er jvnaier 2015 au 31 décembre 2015, pntoart la ctisiaoton à 0,08 % du sraalie burt total, suos réserve que des minodoitifacs de lios ou de réglemets srvneat de bsaee aux peonttasirs ginraates ne rmneetett pas en casue l'équilibre tqcinhuee du régime.

Au vu de la présentation des coeptms de résultats et de l'équilibre du régime, le tuax de caitstoion est examiné aleenmnenut et puet être révisé à tuot meomnt par arcocd des parties. »

### Avenant n 8 du 19 mars 2015 à l'avenant n 15 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

Modification de l'article 4 bis « Portabilité des dtrois du régime de robeumesnmret complémentaire de fiars de snios de santé » de l'avenant n° 15.

L'article 4 bis « Portabilité des dorits du régime de reermomnmseubt complémentaire de fiars de sonis de santé » de l'avenant n° 15 du 3 srbpetmee 2008 est modifié cmome siut :

fabricants de la confiserie, chocolaterie, bricteisiue n° 3224 a instauré de manière mutualisée au pforit des eesriteprns reaevlnt de son camhp d'application un fonds ponioasvirntt les indemnités de départ à la rertiate de ses salariés.

Au vu des cteomps de résultats, les pnreeaarits soaciux snot cenunvos :

? d'une part, d'uniformiser, puor l'ensemble des salariés de la branche, les modalités de clacul de l'indemnité versée lros du départ vraooitlne à la rrtreaie ou de la msie à la ratetrie d'office sur la bsaee de cleels aiacpbplels au preneosn crade tleels qu'elles découlent de l'avenant n° 10 ;

? d'autre part, de cpelobistairm l'ancienneté psrie en cptome puor le ccuall de cttee indemnité au nvaieu des périodes de taivrall etefifcf effectuées au sien de l'ensemble des eepesnrtris de la bahrnce et non puls au niveau du dereinr elepymuor unqneuimet ; ? de poretr le tuax d'appel de ciasiototn à 0,2 % du srilaie ttoal au leiu du tuax ctaenturcol de 0,3 % du silaare total.

Article 3 - Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent aevannt pnerd effet le 1er jneiavr 2015.

Article 4 - Dépôt. – Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt auprès des scvereis catnrueux du mriisnte chargé du taiarvl ainsi qu'au secrétariat-grefe du cesoinl des prud'hommes dnas les coionidnts rsqieeus par le cdoe du travail.

Les piraets siarntieags snot cenouenvs de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération nlnaoiate des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

La ceiontonvn cteiovlle ntaianloe des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, briteucisie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au pfoit des eesperitnrs rnevalt de son cmhap d'application un fonds pnriovonast les indemnités de départ à la rrattee de ses salariés.

Au vu des ctopems de résultats, les peatraeirns soiucax snot cvenunos :

? de preotr le tuax d'appel de cstootiian à 0,08 % du saraile tatal au leiu du tuax cntaercol de 0,30 % du saarlie ttoal sur l'année 2015.

« Airlcte 4 bis  
1. Bénéficiaires et gnetaiars minenuaets

En cas de cetsoiasn du dinreer crtanot de tiarval non consécutive à une ftaue lurdoe et ovaunrt droit à iieianosmdtnn du régime otiilabroge d'assurance chômage, le salarié anayt au moins 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et puor lqeuel les dtrios à curouterve complémentaire au trite du régime de « rnbomuseeret complémentaire de fiars de snios de santé » à la cvtenonoin cteiclovle naatoilne des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, corltchioaee ont été oteurvs pnedant l'exécution de son ctmarot de traaivl bénéficie du meaitnin des giatranes de ce régime.

Le metainin de ces gitearnas s'effectue dnas les mêmes cnoniidtos que les salariés en activité, suaf dnitsiopsios particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gaentians cilivcotees sucoseitrs par son employeur, qu'elles sienot prévues par la coeotnnivn cvctlieloe nnaoiltae ou par les auerts modalités de msie en plcae des gaaenrtis prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. La rcienoianton du salarié est définitive et diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien eepulmyr dnas les 10 juors snaivut la dtae de coatessin du ctaornt de travail.

Le dspisotiif de portabilité tel que prévu par le présent aneavnt n° 8 à l'avenant n° 15 de la cotoivnenn cvieoltlce noiltanae des

détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, coactcihore s'applique aux centsiosas de crotnat de taarivl dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2014.

## 2. Durée et ltmieis de la portabilité

Le mienaitn des gneaartis pnerd eefft dès le lmeinaedn de la dtae de fin du coarntt de travail. Le miinaetn de gtnraiaes s'applique puor une durée mmlaiaxe égale à la durée du dneerir crtaont de tivaarl ou, le cas échéant, des dirneers cranttos de tarvial lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur, du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, le cas échéant arondie au nbmore supérieur, dnas la litmie de 12 mois.

En tuot état de cause, le miitenan des gntareais csece :

? lqosure le bénéficiaire du diossipitf de portabilité nrpeed un artue emopli ;

? dès qu'il ne puet puls jtsfuiuer auprès de l'entreprise de son suattt de ddmauneer d'emploi indemnisé par le régime ootligbraie d'assurance chômage ;

? à la dtae d'effet de la laditiuqion de la peonisin de vlleesiise de la sécurité solcaie ;

? en cas de décès.

La soiepunssn des atonoicllas du régime oabgitiolre d'assurance chômage puor csaue de mdilaae ou puor tuot aurte mtiof n'a pas d'incidence sur le caulcl de la durée du mitianen des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de moditcioafin ou de révision des gteniaras des salariés en activité, les graaintes des assurés bénéficiant du dtipoisif de portabilité snerot modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

## 3. Fnaimecennt de la portabilité

Le manitein des geiatrnas au tirtre de la portabilité est financé par les ciosttoains des eepertirsns et des salariés en activité (part panrolate et prat salariale) définies à l'article 5 du régime de rembonemruet complémentaire de fiars de soins de santé.

## 4. Ceahnmeqnt d'organisme aeusursr

En cas de ceenamgnht d'organisme assureur, les bénéficiaires du diiitsspof de portabilité realvnet des présentes spltaoituins snerot affiliés dnas les mêmes codoninits que les salariés en activité auprès du noveul onmgirase assureur.

## 5. Révision du dopiiitssf de portabilité

Le présent dpoiitssf de portabilité est scebpstipule d'évoluer en cas de mdfoiticoian de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. Ces mcifiotnodais snroet constatées par vieo d'avenant. »

Article 2 - Modification de l'article 10 « Cessation des garanties » de l'avenant n° 15

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

L'article 10 « Caeistson des gaatienrs » de l'avenant n° 15 du 3 stepembre 2008 est modifié comme siut :

« Puor tuot salarié, la gatnarie cssee d'être accordée à l'expiration du mios au cuors duequl prend fin le cntraot de tavrial qui lie le salarié à l'entreprise adhérente ou, en cas de mtiaein des dtoris au ttrie de l'article 4 bis du présent régime, le dienrer juor du mios au crous dqueul le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A trtie entioxeepncl et à ctiooinn que la totalité des caiitntosos mluslenees afférentes à la période de crrutvooee ait été acquittée, la giatnare puet être mianntuee jusqu'à la fin du trstemrie au corus duquel prend fin le cnoatrt de travail.

Dans le rspceet de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme ausresur aedssre une ppotrsioion de maintien, à titre individuel, de la ctorruueve fiars de santé, snas cotoiindn de période prboiaorte ni d'examens ou qeietnrasnuois médicaux :

? au pfirot des aennics salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une pinsoen de rteritae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement, snas ctoidnion de durée ;

? au porfit des poeernsns gteaiarns du cehf de l'assuré décédé, pdenant une durée milmaine de 12 mios à cmopter du décès, suos réserve que les intéressés en fesnast la daemnde dnas les 6 mios suainvt le décès.

Afin de bénéficiere des disitsonpis de l'article 4 de la loi Evin, les aeinncs salariés visés par l'article 4 bis du présent régime doinvnt en fiare la dnamede auprès de l'organisme auusserr dnas les 6 mios qui seuvint la ruuptre de luer coarntt de tivaarl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios svnuait l'expiration de la période dnarut leulqlae ils bénéficient du ditssiopf de portabilité.

Les anicnes salariés qui fenort vailor ce doit deonvrt juiftseir régulièrement de luer sutiaton auprès de l'organisme assureur.

Afin de gaatnrir un huat degré de solidarité du régime ? et nontmmaet de solidarité inter-générationnelle par le bais de la mluastoatiuun des cisatotions des aeinncs salariés aevc cllees des salariés atfcis ?, la cottasioin retunee est égale à 150 % de la citaoiostn des atcifs prévue à l'article 5 du régime de rmembersout de fiars de snois de santé appelée à 125 %.

La noveulle adhésion pnrerda effet, au puls tard, au lmiendeau de la demande.

Pour les aatyns droit d'un salarié décédé aynat bénéficié de la gratuité prévue à l'article 1er de l'avenant n° 3 à l'avenant n° 15 du 7 speetrbme 2011, le bénéfice du meaitnin de ctervooe défini ci-dessus en acpitploian de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prdnrea eefft à l'issue de luer période de gratuité, suos réserve qu'ils en fssanet expressément la demande. »

Article 3 - Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de frais de soins de santé (tableau de garanties)

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

« Snot couverts, seoln les ctnooiinds du régime conventionnel, tuos les atces et faris de snois de santé anyat fiat l'objet d'un rouemebnmsert et d'un décompte ivddeuniil de la sécurité sociale, rvelanet des pestos de gatnreais détaillées ci-dessous. Pendant la période de garantie, les exsiuloncs et les linitoatmiis de grnateias ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefft d'empêcher les prsies en craghe meialimns prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Poste	Niveau de couverture, y ciotpms les pstitnareos du régime de bsaie de la sécurité slicoae et/ ou d'éventuels omgnareais complémentaires
Hospitalisation médicale et chirurgicale. ? Maternité	
Frais de séjour	200 % de la BR
Honoraires : aetcs de crrguhiie (ADC), aects d'anesthésie (ADA), aertus hoornnieas	235 % BR médecins adhérents au CAS 200 % BR médecins non adhérents au CAS
Chambre particulière en suecetr conventionné	60 ? par jour, limité à 20 jorus par année ciivle
Forfait halepiotisir engagé	100 % des friars réels dnas la ltiime de la législation en vgeiuur
Frais d'accompagnement (enfant à crhage de mnois de 16 ans, sur présentation d'un justificatif)	25 ? par jour, limité à 20 juors par année cilive
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes	170 % BR médecins adhérents au CAS 150 % BR médecins non adhérents au CAS

Spécialistes	200 % BR médecins adhérents au CAS 170 % BR médecins non adhérents au CAS
Actes de chirurgie (ADC), actes médicaux (ATM)	170 % BR médecins adhérents au CAS 150 % BR médecins non adhérents au CAS
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'écho- graphie (ADE)	135 % BR médecins adhérents au CAS 100 % BR médecins non adhérents au CAS
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale	
Chirurgie réfractive (les deux yeux)	Crédit de 150 ? par bénéficiaire et par année civile
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % du TFR
Dentaire (*)	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple et onlay	360 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	360 % de la BR
Inlay croisé et inlay à calcevs	220 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (1)	250 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % de la BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit de 200 ? par bénéficiaire et par année civile
Implants dentaires (2)	Crédit de 200 ? par bénéficiaire et par année civile
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % de la BR + crédit global de 600 ? par bénéficiaire et par année civile
Orthopédie et autres prothèses	
Optique (**)	

Monture + verres	« Cette nomenclature prévoit une prise en charge limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture par période de 2 ans. Pour l'appréciation de la période de 2 ans pour un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). Cette période est réduite à 1 an pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. »	
Monture	RSS + forfait de 100 ?	
Verres unifocaux simples	RSS + forfait de 70 ? par verre	
Verres multifocaux complexes	RSS + forfait de 85 ? par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + forfait de 110 ? par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + forfait de 140 ? par verre	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris les lentilles jetables)	Crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année civile	
Maternité		
Forfait par enfant déclaré	100 ?	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropraxie et ostéopathie (intervention par des médecins inscrits auprès d'une autorisation agréée)	Prise en charge de 50 ? par coursif avec un maximum de 4 piess en charge par année civile	
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		

<p>Scellement partrpciluohye des puits, sllonis et fuessris (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les premières et deuxième mareolis permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de ruqise cuareix et aavnt le 14e anniversaire. Détartrage aenunl colpmet sus-et sous-gingival effectué en 2 séances mamxium (SC12) Bilan du lgnagae oarl et/ ou blain d'aptitudes à l'acquisition du lgnage écrit (AM024), à cnoioidnt qu'il s'agisse d'un peiermr bilan réalisé chez un enafnt de mnios de 14 ans. Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713, 4714,0323,0351). Dépistage une fios tuos les 5 ans des tbeolurs de l'audition chez les poesnenrs âgées de puls de 50 ans puor un des atces sunavits : ? audiométrie taonle ou vcoale (CDQP010) ; ? audiométrie tlnaoe aevc tympanométrie (CDQP015) ;</p>		<p>? audiométrie vlocae dnas le briut (CDQP011) ;          ? audiométrie tlnaoe et vaolce (CDQP012) ;          ? audiométrie tonlae et vlacoe aevc tympanométrie (CDQP002).          L'acte d'ostéodensitométrie roralbuebsme par l'assurance miladae orbilagoite ; snas préjudice des cntdoiinos d'inscription de l'acte sur la lsite mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prsie en chagre au trtie du présent arrêté est limitée aux fmemes de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans.</p>	<p>100 % de la BR</p>
		<p>Les vncocaiiancts suivantes, suets de l'base de benmoesrmuet de la sécurité sociale.          PR : frais facultative de responsabilité.          ? vinctoairic d'ipherte, tétanos et botulomyélite deul que siot l'age ;          FR : frais réels engagés par l'assuré.          ? vtoanacim de la ceuldchepe et de l'hepatite B avant 14 ans ;          (*) Détail du poste de l'aine          ? victoancian du BCG avant 6 ans ;          (1) La gatriane prothèse drinetae non remboursée ceonmprd les aetcs synaluts.          ? cnoneours dreaetnis : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des vaccinées et puor les femems non immunisées desirant un enfant.          ? prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;          ? voactinacit corntne les loetmichs          ? hgedirs : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les ivhvelas à pudeoncours puor          actes axneens s'y rannproath : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses deretinas sur dtnes temporaires, prothèses denireats ou detns à tneon préfabriquées, prothèses dneeiarts ou dents à tenon provisoires, les plrieis de bgidre à reuonvmerect partiel.          (2) La graitnae imlgptaioolne non remboursée comneprd la psoc d'un inlmpat à l'exclusion de tuot atce anxene (scanner, pilier, couronne).</p>	

(\*\*) Détail du poste ouqipte :

Adulte (> ou = 18 ans) CODE LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Montant en ? par vrere
2203240 : vrree bnlac 2287916 : vrree teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	70
2280660 : vrree bnlac 2282793 : vrree bnlac 2263459 : vrree teinté 2265330 : vrree teinté			de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	85
2235776 : vrree bnlac 2295896 : vrree teinté			< à ? 10 ou > à + 10	85
2259966 : vrree bnlac 2226412 : vrree teinté		Cylindre < 4	de ? 6 à + 6	70
2284527 : vrree bnlac 2254868 : vrree teinté			< à ? 6 ou > à + 6	85
2212976 : vrree banlc 2252668 : vrree teinté		Cylindre > 4	de ? 6 à + 6	85
2288519 : vrree bnlac 2299523 : vrree teinté			< à ? 6 ou > à + 6	85
2290396 : vrree bnlac 2291183 : vrree teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	110
2245384 : vrree bnlac 2295198 : vrree teinté			< ? 4 et > + 4	140

2227038 : vrere balnc 2299180 : vrree teinté		Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110
2202239 : vrere bnalc 2252042 : vrere teinté			< ? 8 et > + 8	140

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ Snas cylindre	Sphère	Montant en ? par vrere
2261874 : vrere bnlac 2242457 : vrere teinté			de ? 6 à + 6	70
2243540 : vrere bnlac 2297441 : vrere teinté 2243304 : verre bnalc 2291088 : verre teinté		Sphérique	de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	85
2273854 : verre bnlac 2248320 : verre teinté			< ? 10 ou > + 10	85
2283953 : verre bnlac 2219381 : verre teinté			< ? 6 et > + 6	85
2238941 : verre bnalc 2268385 : verre teinté		Cylindre > 4	de ? 6 à + 6	85
2245036 : verre bnlac 2206800 : verre teinté			< ? 6 et > + 6	85
2259245 : verre balnc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	110
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< ? 4 ou > + 4	140
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< ? 8 ou > + 8	140

Article 4 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent anavnet prned eefft le 1er aivrl 2015.

Article 5 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent ananevt frea l'objet des meruses de dépôt prévues par les atilcres D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail. Les pitraes sriiatanegs ont cnovenu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération nataniolo des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Avenant n° 9 du 3 novembre 2015 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Modification de l'article 3 « Bénéficiaires » de  
l'avenant n° 15  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le peerimr pgparraahe de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les perteairnas souacix de la bcnhrae se snot réunis en cimisoosmn piatarre et ont décidé de moidfeir le régime « rmebenormuset de fairs de soins de santé » des salariés tuot en étant cfnomroe au décret n° 2014-1374 du 18 nvmbroe 2014 définissant le caonrtt responsable.

Le présent ananevt a puor eefft de meiodfir piearlteemnt et de compléter l'avenant n° 15 de la cnvnoeoitn cellvctioie ntloianae de détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

n° 15 du 3 srpbtmeee 2008 (modifié en dinreer leiu par l'avenant n° 5 du 20 février 2013 à l'avenant n° 15 du 20 février 2013) est modifié cmome siut aifn de sppieurm la cdoioitnn d'ancienneté : « Snot bénéficiaires de ce régime de rumormeebesnt complémentaire de fairs de snios de santé oiiilabogrt l'ensemble des salariés rlvneeat des eprtneresis visées à l'article 1er du présent avenant, snas coiniotdn d'ancienneté. »

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aennvat penrd efeit le 1er jainvr 2016.

Article 3 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent annvaet frea l'objet des msruées de dépôt prévues par les aretilcs D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail. Les preatis stiraganies ont cneovnu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération nilnaotae des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie,

## Article - Préambule

### Avenant n° 2 du 5 novembre 2015 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

#### Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

#### Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation conventionnelle est de 0,08 % du salaire total (salaire total : somme salaire brut + salaire de l'organisme affilié).

Au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

#### Article 3 - Date d'effet

### Avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

#### Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 5.2.1 « Garantie incapacité de travail », l'article 5.2.2 « Garantie invalidité », l'article 5.2.5 « Rente des enfants », l'article 5.4 « Garantie retraite complémentaire » et l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013.

#### Article 2 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 5.2.1 « Garantie incapacité de travail », l'article 5.2.2 « Invalidité », l'article 5.2.5 « Rente des enfants » et l'article 5.4 « Garantie retraite complémentaire » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont modifiés comme suit :

#### « 5.2.1. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident du travail, d'accident de trajet, de maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'article 40 de la

Le présent avenant modifie le premier alinéa de l'article 3 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie conformément aux dispositions relatives à la généralisation de la complémentaire santé (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2016.

#### Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès des services compétents du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties s'engagent à demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des épouses le régime de son régime d'application un fonds d'indemnités de départ à la retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultats, les indemnités de départ de 60 jours de salaire total au lieu de 0,3 % du salaire total.

cinquante-cinq jours de travail de l'ancien régime de 1984.

Lorsque l'incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de la convention collective susvisée, les salariés bénéficient d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 65 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne jouissant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre de la retraite complémentaire, l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une période de 60 jours d'arrêt de travail continu.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Pôle emploi ?) ne pourra excéder l'intérêt à percevoir une rémunération nete supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation interviendra après la période de carence de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rupture intervient du même accident ou de la même maladie pour laquelle un nouvel arrêt d'au moins deux mois, les parties conviennent que l'indemnité de départ sera calculée sur les mêmes bases qu'avant l'arrêt de travail. Une rupture survenant plus de deux mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la fin de la période de carence est applicable.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

? à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite relatifs aux cotisations d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;

? lors de la reprise du travail du salarié ;

? au décès du salarié ;  
? Iros de la niooctiatfn de ceaemsnlt en invalidité du salarié par la sécurité sociale. »

#### « 5.2.2. Ginratae invalidité

En cas d'invalidité réputée pnnteraeme consécutive à une mdaaile ou à un accident, ou en cas d'incapacité peeratmne consécutive à un aencicdt du tirvaal ou à une mladaie professionnelle, suevnnart pdennat la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les pitnrosetas suivants :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou puor une incapacité pnemenatre dnnot le tuax est compirs ertne 33 % et 66 %, le matnont de la rntee est de 39 % du sraaile de référence, suos déduction de la rntee brtue versée par la sécurité scailoe ;

? puor une invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou puor une incapacité pneramnete dnnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, le montnat de la rntee est de 65 % du slraaie de référence, suos déduction de la rntee btue versée par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des semoms reçues au tirte de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asini que de tuot arute revenu, slaraie à tpmes petrial ou un quclenque renveu de substitution, ne prroua cndoiure l'intéressé à pveocerir une rémunération nttee supérieure à celle qu'il aariut perçue s'il aiavt pouiuvrsi son activité professionnelle.

Le scivree de la rntee est mtenainu suos réserve de veesremnt de la rntee d'invalidité de la sécurité slociae et au puls trad jusqu'à la liaotuqdin d'une pniseon vlleiese de la sécurité silaoce ou jusqu'au décès du salarié. La rntee est réduite ou speunudse en cas de réduction ou de spniuesson de la psoenin versée par la sécurité sociale. »

#### « 5.2.5. Riprsee des erocuns

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, poduirre la lsite déclarative des salariés en arrêt de travail, suos réserve que le cotarnt de tavrail siot trujouos en vigueur, ainsi que la liste des retnes éducation et des rtenes handicap.

Au vu de ctete déclaration, et seoln le cas, snreot ginraats à la pirse d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

? l'indemnisation des salariés en incapacité de tiraval puor csaue de mildaae et d'accident en cuors à la dtae d'effet de l'adhésion, puor les salariés dnnot le cnrtat de tvarail est en viguer à la dtae d'effet de l'adhésion, aorls qu'il n'existe acun ogarnsime aeuurssr précédent. Les salariés rnuceons ievlanids par la sécurité scioae antérieurement à l'adhésion de l'entreprise ne srneot pas indemnisés au ttire de la giaantre invalidité du présent régime de prévoyance ;

? les ravltnsrooiieas fueturs pnntroat sur les indemnités journalières, reetns d'invalidité, rntees éducation et reetns hdcainap en cuors de sicevre versées au titre d'un cotarnt précédent soiucsr par l'adhérent auprès d'un aurtte oamgnrise ausserr ;

? l'éventuel différentiel de gatirnae décès en cas d'indemnisation mrdonie prévue par un précédent cnaortt de prévoyance ctellvicoe cnoclu par l'adhérent au pofrit des salariés en arrêt de tavrail dnnot le catront de tivraal n'est pas ropmu à la dtae d'effet de l'adhésion.

En cas de cngheenmat d'état pgothqaouile ou en d'accident, les salariés en incapacité de tiaavrl dvanneet inleivads soent indemnisés dnns les cdnoitois définies à l'article 5.2.2, suaf si le doit à une prteoaiatn d'invalidité est né pdnanet une période gairntae par le cnartot de l'assureur précédent. Suos cette réserve, les getaniars décès, retne éducation et rntee handicap, définies aux alercis 5.4 à 5.7, s'appliquent aux salariés en arrêt de tavrail dnnot le cantort de trivaal est en cours à la dtae d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les dioostinps ci-dessous snot aplcablepis suos réserve d'une éventuelle suoattscricion puor teutos les adhésions ou déclarations inetevnrant à cpteomr de la dtae d'effet de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 18 du 16 javnier 2013.

L'organisme aesrsuur procédera à l'analyse du ruqise prope à l'entreprise concernée et pantrot sur les gaerniats cuertvos par le présent régime de prévoyance, et ce au raegrd des déclarations fieats par l'entreprise sur le nobmre de salariés en arrêt de tarival et en invalidité et sur les ayntas droit pnaevrect des retnes éducation et handicap. L'organisme ausuersr évaluera, le cas échéant, la nécessité de cnetitour des psnriooovs et atepdraa le

mtanont des casotintois deus par l'entreprise après aivs et valtdioian de la cissomiomn paritaire. Aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime de prévoyance, l'organisme arseusr idruqnea à l'entreprise les modalités d'appel de cette éventuelle surcotisation. »

#### « Aticlr 5.4 Garantie retne éducation

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité pemnetane et totale, il est versé puor cchuan des eafnnts à chrgae du salarié au juor de son décès une rntee éducation dnnot le mtanont est calculé comme siut :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, son mnaotnt aunel est égal, puor cuhaqe enfant, à 25 % du saalire burt plafonné à la tcnhrae B ;

? au-delà et jusqu'au 26e anniversaire, son mtonat aunel est égal, puor cuhaqe enfant, à 25 % du sialare burt plafonné à la thcrnae B pneandt la durée de l'apprentissage, des études ou dnns le cdare d'un satge préalable à l'exercice d'un pimeerr emopli rémunéré.

Le slraaie de référence snravet de bsae de ccual des poniaetrtss est égal au siaalre burt (tranche A et tchanre B) perçu au cours des 12 derirens mios précédant le décès ou l'invalidité pnraenemte et totale.

Le matnont de la rntee sevrie par enanft à cgahre ne puora être inférieur à 800 ? par mois.

En cas de décès du conjoint, du cicobunn ou du pranteraie lié par un Pcas du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le mtaonnt de chuqaie retne éducation versée est doublé. Les définitions de cnbioucn et de ptiararnee de Pcas snot celes reuentes puor l'application de l'article 5.3.1 ci-dessus.

Pour l'application de la présente garantie, snot considérés comme enatnfs à charge, indépendamment de la pisoiton fiscale, les ennatfs du salarié et de son cnnjoiot (concubin ou paniertrae lié par un Pcas), qu'ils seiont légitimes, naturels, adoptifs, rceonous ou rluceeilis :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ciionotdn ;

? jusqu'à luer 26e anniversaire, suos cdnoitoin siot :

? de prrvsuoioe des études dnns un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnns le cdrae d'un ctrnoat de preoiasaltoissionfn ou econre dnns le carde d'une itipnicrosn au Cnrete naoitant d'enseignement à dnacstie (CNED) ;

? d'être en aaetspsngpire ;

? de piuruvsroe une fortoamin poeifsrlelnosne en alternance, dnns le cdare d'un cnatrot d'aide à l'insertion pnefoeilrsnle des jeeuns associant, d'une part, des egeetnimssns généraux poneleoifrssns et teihoocencugls dispensés pennat de tpems de travail, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eersrinte d'une ou de prueslius activités pnoloeesnifslres en rtaoieln aevc les esmttenneings reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un primeer epolmi rémunéré, isnirctis auprès du régime d'assurance chômage comme dmaunerdes d'emploi ou saiertgeis de la fomoiratn pollisrfsosnnee ;

? d'être employés dnns un cterne d'aide par le triaavl ou dnns un aeliter protégé en tnat que tiavrruelals handicapés.

Par assimilation, snot également considérés comme à crghae :

? les enatnfs du salarié à naître et nés vlabeis ;

? les eafnnts recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du (de la) ciucbnon (e) ou du preintrae lié par un Pcas de l'assuré qui ont vécu au fyoeer jusqu'au mneomt du décès et si l'autre pranet n'est pas tneu au vsnremeet d'une pnseion alimentaire.

La rntee est versée snas ltoatmiin de durée au bénéficiaire lrsquoel l'enfant à charge, au menmot du décès du participant, est rnenocu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité slaiocue justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation aux aledtus handicapés et tnat qu'il est tilraitue de la crate d'invalidité civil. Cet état d'invalidité diot être reocnnu avant la litmie de vermesent de la rente éducation prévue par la garantie. »

#### Article 3 - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 6 « Cotnstioais » de l'avenant n° 18 du 16 janvir 2013 est modifié cmme siut :

« Les cooiistnats snot calculées sur la rémunération burte annuelle, tteous pemirs et indemnités confondues, sprponuatt les cahergs sociales, réparties cmme siut :

L'affectation des cotisations aux divers régimes de prévoyance est fixée comme suit :

Décès	0,17 % salarie total
Rente éducation	0,08 % tranches A/ tranches B
Rente handicap	0,02 % tranches A/ tranches B
Incapacité de travail	0,07 % tranches A/ tranches B
Invalité	0,06 % tranches A/ tranches B
Total	0,17 % salarie total + 0,23 % tranches A/ tranches B

Le taux de cotisation de la garantie « maintien de salaire » prévu à l'article 40 de la convention collective nationale est fixé comme suit :

Maintien de salaire	0,23 % Salarie total

Tranche A (TA) : partie du salaire bruto limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Salaire total (ST) : somme salariale brute totale du personnel affilié.

Le taux de cotisation est examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime. Le taux de cotisation peut être révisé à tout moment par accord des parties.

Les cotisations sont réparties de la manière suivante :

? 60 % à la charge de l'employeur ;

? 40 % à la charge du salarié.

Le taux de cotisation inhérent à la garantie « maintien de salaire » pour maladie ou accident est à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont réglées mensuellement par l'entreprise à terme échu.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la

## Avenant n° 2 bis du 6 juillet 2016 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC
Syndicats signataires	FGTA FO
	CFTC CSFV
	FNAA CFE-CGC
	FS CFTD

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### Préambule

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré au profit des salariés, cadres et non cadres, l'application de son champ d'application, un régime complémentaire de prévoyance, le régime existant ayant été amélioré par l'avenant n° 2 en date du 21 décembre 2015 et complété par le présent avenant n° 2 bis.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est entendu que les améliorations ci-dessous dans le cadre de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 à la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont appliquées à compter du 1er janvier 2016 aux salariés en cours et à appliquer aux salariés à venir.

Article 2 - Garanties minimales obligatoires

et en vertu de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2016.

Article 5 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code de travail relatives à « la négociation collective » les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). (1)

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

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 en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au profit des salariés, cadres et non cadres, l'application de son champ d'application un régime complémentaire de prévoyance, le régime existant étant amélioré par le présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 5.2.1 « Garantie incapacité de travail », l'article 5.2.2 « Garantie invalidité » et l'article 5.4 « Garantie retraite éducation » de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont complétés comme suit :

« 5.2.1. Garantie incapacité de travail

Les prestations en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

5.2.2 Garantie invalidité

Les prestations en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier. »

« 5.4 Garantie retraite éducation

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier. »

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016



Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2016.

Article 4 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs de travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune

des organisations syndicales et être déposé en deux exemplaires dnot un sur support électronique. (1)  
Les parties signataires conviennent de mener au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Phrasé étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Pour application de ce présent article 10.2., les salariés snot les bénéficiaires d'une rène d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, snot d'ancienneté.

Les salariés qui ne jouissent de ce droit de bénéficier régulièrement de leur retraite auprès de l'organisme assureur.

La couverture frais de soins de santé manuelle est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du ministère professionnel des garanties, dnot il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par la baisse de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée comme suit :

? la 1re année, la cotisation est égale à la cotisation (part patronale et salariale) dont ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité ;  
? à partir de la 2e année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs.

Ces cotisations snot à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la date du délai prévu la 1re année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les pensionnés gagnaient du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1. du présent avenant) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 2 - Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de frais de soins de santé (tableau de garanties)  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Sont couvertes selon les conditions du régime conventionnel, toutes les actes et prestations de soins de santé, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, rattachés des prestations de garanties détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les cotisations et les cotisations de cotisations ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prestations en charge mensuelles prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Postes	Niveaux de couverture y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels compléments
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale. ? Maternité</b>	
Frais de séjour	200 % de la BR

## Avenant n 10 du 26 avril 2018 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTCF ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification de l'article 10 « Cessation des garanties » de l'avenant n° 15  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

À effet du 1er juillet 2017, les dispositions de l'article 10 « Cessation des garanties » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 snot supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration de six mois après la fin du contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 bis du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

L'organisme assureur doit maintenir la couverture effective des salariés de soins de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin) et du décret du 21 mars 2017 .

### 10.1 Maintien garanti des cotisations au profit des ayants droit d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité ou d'un ex-salarié bénéficiant du droit de portabilité des droits prévus par l'article 4 bis relatif de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, la branche offre au bénéficiaire des ayants droit les cotisations convenues aux conditions du régime collectif pendant 12 mois, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

### 10.2 Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des cotisations de soins de santé au profit des salariés visés à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin)

Les partenaires sociaux de la branche ont instauré une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que sur celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture des soins de santé, à titre individuel, s'effectue sans cotisation de période probatoire ni d'examen ou d'examen médicaux, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande auprès de l'organisme assureur dans les six mois qui suivent la date de leur entrée en activité ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du droit de portabilité.

Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), actes médicaux	235 % BR Médecins adhérents au DTPM (1)
	200 % BR Médecins non adhérents au DTPM (1)
Chambre particulière en supplément conventionné	60 ? par jour limité à 20 jours par année civile
Forfait forfaitaire engagé	100 % des faits réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	25 ? par jour limité à 20 jours par année civile
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes	150 % BR Médecins adhérents au DTPM (1)
	130 % BR Médecins non adhérents au DTPM (1)
Spécialistes	200 % BR Médecins adhérents au DTPM (1)
	170 % BR Médecins non adhérents au DTPM (1)
Actes de chirurgie (ADC), actes médicaux (ATM)	150 % BR Médecins adhérents au DTPM (1)
	130 % BR Médecins non adhérents au DTPM (1)
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	135 % BR Médecins adhérents au DTPM (1)
	100 % BR Médecins non adhérents au DTPM (1)
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
<b>Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale</b>	
Chirurgie réfractive (les 2 yeux)	Crédit de 150 ? par bénéficiaire et par année civile
<b>Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)</b>	
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	100 % du TFR
<b>Dentaire (*)</b>	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple et onlay	360 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	360 % de la BR
Inlay croisé et inlay à cavités	220 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (2)	250 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % de la BR
<b>Actes dentaires hors remboursement</b>	
Parodontologie	Crédit de 200 ? par bénéficiaire et par année civile
Implants dentaires (3)	Crédit de 200 ? par bénéficiaire et par année civile
<b>Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)</b>	

Prothèses auditives	100 % de la BR + crédit global de 600 ? par bénéficiaire par année civile
Orthopédie et autres prothèses	
<b>Optique (**)</b>	
Monture + verres	« Cette garantie prévoit une prise en charge limitée à un équipement composé de 2 verres et d'une monture par période de 2 ans. Pour l'appréciation de la période de 2 ans permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du 1er élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en 2 temps). Cette période est réduite à 1 an pour les assurés exposés pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de remplacement de l'équipement justifié par une évolution de la vue ».
Monture	RSS + forfait de 100 ?
Verres univoques simples	RSS + forfait de 70 ? par verre
Verres univoques complexes	RSS + forfait de 85 ? par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + forfait de 110 ? par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + forfait de 140 ? par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris les lentilles jetables)	Crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année civile
<b>Maternité</b>	
Forfait par enfant déclaré	100 ?
<b>Actes hors remboursement</b>	
Acupuncture, chiropraxie et ostéopathie (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée)	Prise en charge de 50 ? par cotisationnaire avec un maximum de 4 prises en charge par année civile.
<b>Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)</b>	

Scellement pgiouctphalrye des puits, snloils et fsesruis (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les 1res et 2es miarleos permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de rqsie ciaurex et anavt le 14e anniversaire.	100 % de la BR
Détartrage aunnel cmpleot sur et suos giigavnl effectué en 2 séances mmiuxam (SC12)	
Bilan du laggnae oarl et/ ou balin d'aptitudes à l'acquisition du lanagge écrit (AM024), à ciondiotn qu'il s'agisse d'un prieemr bialn réalisé chez un eanfnt de minos de 14 ans.	
Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713, 4714,0323,0351).	
Dépistage 1 fios tuos les 5 ans des tlebours de l'audition chez les pennsroes âgées de puls de 50 ans puor un des aeets sivtuans :	
? audiométrie taonle ou vlaocoe (CDQP010) ;	
? audiométrie taolne aevc tympanométrie (CDQP015) ;	
? audiométrie vlacoe dnas le birut (CDQP011) ;	
? audiométrie tolane et vcolae (CDQP012) ;	
? audiométrie toanle et vocale tympanométrie (CDQP002).	
L'acte d'ostéodensitométrie rsbmobrelaue par l'assurance mildaae otiagolbre ; snas préjudice des cntndioios d'inscription de l'acte sur la ltise mentionnée à l'article L. 162-1.7, la prise en cgarhe au ttire du présent arrêté est limitée aux femems de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans.	
Les vannccioats suivantes, sueels ou combinées :	
? vtiiacoacnn diphtérie, tétanos et poliomyélite queul que siot l'âge ;	
? vncoitcaian de la cuqlceohue et de l'hépatite B avant 14 ans ;	
? vnaotiaticn du BCG avant 6 ans ;	
? vnciactoin de la rubéole puor les adcltoeeness qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmmees non immunisées désirant un efannt ;	
? viaintcocan de l'Haemophilus ilnafenzue B ;	
? vcaainoictn crtnoe les incefontis iivensvas à puqceeuoonms puor les efnants de mions de 18 mois.	

BR = bsae de rseemumronbet de la sécurité sociale.

BR = bsae de ruobrenmsmeet de la sécurité sociale.  
TFR = triaf firaroatfie de responsabilité.  
RSS = rebumeoresnmt sécurité sociale.  
FR = faris réel engagés par l'assuré.  
(1) DTPM : Dosipistif de Paqurtie tirarfiae Maîtrisée :  
? CAS (contrat d'accès aux soins) ;  
? OTPAM (option pqtuiare traifiare maîtrisée) ;  
? OPTAM-CO (option pqtuarie tairfriae maîtrisée criighrue et obstétrique).  
(\*) Détail du ptose detinrae :  
(2) La gnaaitre prothèse dietnrae non remboursée cerpmond les atecs sivaunts :  
? cnnueros deranteis : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des cnnoueros ou dtens à teonn préfabriquées, cenorouns ou dtens à tonen provisoires, creunnoos à reoeruvecnmt petairl ;  
? prothèses sprua iarampltenis : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;  
? biegdrs : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes aneenxs s'y rropatapt : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses drtaeiens sur dnets temporaires, prothèses diarnetes ou dents à tnoen préfabriquées, prothèses dtreanis ou dents à tenon provisoires, les pilires de birgde à rruceoeenvmt partiel.  
(3) La graiante iigpnoolltame non remboursée cropmend la psoc d'un ilanmpt à l'exclusion de tuot atce aexnne (scanner, pilier, couronne).

(\*\*) Détail du poste oqitupe :

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Montant en ? par vrere
------------------------------------	---------------------------	------------------------	--------	---------------------------

2203240 : vrere balnc	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	70	
2287916 : vrree teinté			de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	85	
2280660 : vrree bnlac				< ? 10 ou > + 10	85
2282793 : vrere balnc		Cylindre < 4	de ? 6 à + 6	70	
2263459 : vrere teinté			< ? 6 et > + 6	85	
2265330 : vrere teinté			Cylindre > 4	de ? 6 à + 6	85
2235776 : vrree bnlac		< ? 6 et > + 6		85	
2295896 : vrere teinté		Sphérique		de ? 4 à + 4	110
2259966 : vrree balnc			< ? 4 ou > + 4	140	
2226412 : vrree teinté			Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110
2284527 : vrere balnc		< ? 8 ou > + 8		140	
2254868 : vrree teinté		Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	110
2212976 : vrree bnlac				< ? 4 ou > + 4	140
2252668 : vrree teinté			Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110
2288519 : vrree banlc				< ? 8 ou > + 8	140
2299523 : vrree teinté			Sphérique	de ? 4 à + 4	110
2290396 : vrree bnlac				< ? 4 ou > + 4	140
2291183 : vrree teinté			Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110
2245384 : vrere bnlac	< ? 8 ou > + 8			140	
2295198 : vrree teinté	Sphérique		de ? 4 à + 4	110	
2227038 : vrere bnlac			< ? 4 ou > + 4	140	
2299180 : vrree teinté	Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110		
2202239 : vrere bnlac		< ? 8 ou > + 8	140		
2252042 : vrere teinté	Sphérique	de ? 4 à + 4	110		
		< ? 4 ou > + 4	140		

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Montant en ? par vrere	
2261874 : vrree bnlac	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	70	
2242457 : vrree teinté			de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	85	
2243540 : vrree banlc				< ? 10 ou > + 10	85
2297441 : vrere teinté		Cylindre < 4	de ? 6 à + 6	70	
2243304 : vrere bnlac			< ? 6 et > + 6	85	
2291088 : vrere teinté			Cylindre > 4	de ? 6 à + 6	85
2273854 : vrree bnlac		< ? 6 et > + 6		85	
2248320 : vrere teinté		Sphérique		de ? 4 à + 4	110
2200393 : vrree bnlac			< ? 4 ou > + 4	140	
2270413 : vrere teinté		Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110	
2283953 : vrree balnc			< ? 8 ou > + 8	140	
2219381 : vrere teinté		Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	110
2238941 : vrree blanc				< ? 4 ou > + 4	140
2268385 : verre teinté			Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110
2245036 : verre blanc				< ? 8 ou > + 8	140
2206800 : verre teinté			Sphérique	de ? 4 à + 4	110
2259245 : verre blanc				< ? 4 ou > + 4	140
2264045 : verre teinté			Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110
2238792 : verre blanc	< ? 8 ou > + 8			140	
2202452 : verre teinté	Sphérique		de ? 4 à + 4	110	
2240671 : verre blanc			< ? 4 ou > + 4	140	
2282221 : verre teinté	Tout cylindre	de ? 8 à + 8	110		
2234239 : verre blanc		< ? 8 ou > + 8	140		
2259660 : verre teinté	Sphérique	de ? 4 à + 4	110		
		< ? 4 ou > + 4	140		

Article 4 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Article 5 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent aevannt penrd efeft le 1er juillet 2017.

Le présent aevannt frea l'objet des mseuers de dépôt prévues par les acelirts D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

### Avenant n° 11 du 31 mai 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC AGRO,

Article 1er - Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de frais de soins de santé (tableau de garanties).

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

« Sont visés selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins de santé, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des prestations de soins détaillées ci-dessous. Pendant la période de garantie, les inconvénients et les inconvénients de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge médicales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Postes	Niveau de couverture, y compris les prestations du régime de base sécurité sociale et/ ou d'éventuels on-régimes complémentaires
Hospitalisation médicale et chirurgicale. ? Maternité	
Frais de séjour	200 % de la BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), Aurores horeorains	235 % BR médecins adhérents au DTPM (*) 200 % BR médecins NON adhérents au DTPM (*)
Chambre particulière en secteur conventionné	60 ? par jour limité à 20 jours par année civile
Forfait forfaitaire engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	25 ? par jour limité à 20 jours par année civile
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
Actes médicaux	

Le présent avenant modifie :

? l'article 10 « Coût des prestations » de l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie située au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;

? le tableau des prestations de soins de santé décrit dans l'annexe de l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie pour mise en conformité à l'article 77 de la LSF relative à l'article L. 871-1 du CSS : la notion de « droit d'accès aux soins » (CAS) est remplacée par « DTPM » (dispositif de prise en charge maîtrisée).

Généralistes	150 % BR médecins adhérents au DTPM (*) 130 % BR médecins non adhérents au DTPM (*)
Spécialistes	200 % BR médecins adhérents au DTPM (*) 170 % BR médecins non adhérents au DTPM (*)
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % BR médecins adhérents au DTPM (*) 130 % BR médecins non adhérents au DTPM (*)
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	135 % BR médecins adhérents au DTPM (*) 100 % BR médecins non adhérents au DTPM (*)
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale	
Chirurgie réfractive (les 2 yeux)	Crédit de 800 ? par bénéficiaire et par année civile
Pharmacie (acceptée sécurité sociale)	
Pharmacie (acceptée sécurité sociale)	100 % du TFR
Dentaire (**)	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple et onlay	360 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	360 % de la BR
Inlay croisé et inlay à cavités	220 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (1)	250 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % de la BR
Actes dentaires hors numérotés	
Parodontologie	Crédit de 200 ? par bénéficiaire et par année civile
Implants dentaires (2)	Forfait de 800 ? par bénéficiaire et par année civile (limité à 2 implants/ an)
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % de la BR + crédit forfaitaire de 600 ? par bénéficiaire par année civile

Orthopédie et areuts prothèses	100 % de la BR + crédit gbalol de 600 ? par bénéficiaire par année cviile
Optique (***)	
Monture + vreres	Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nmvbeore 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le reresomneubmt du ruvmeeolelnnet d'un équipement optique, composé de 2 veerrs et d'une monture, n'est psbiolse qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les entafns et de 24 mios puor les aeludts svaunit l'acquisition du précédent équipement.
Monture	RSS + fforiat de 100 ?
Verres uiacunfox seipmls	RSS + ffoirat de 70 ? par vrere
Verres uioacnufx cpoexlems	RSS + froiaft de 95 ? par vrree
Verres mftauluocix ou porsigsfers smlepis	RSS + fioraft de 110 ? par vrere
Verres mualiuotcfx ou pergrifsoss ceexpmlos	RSS + forifat de 180 ? par vrere
Lentilles acceptées par la sécurité siclaoe	RSS + crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année cliive
Lentilles refusées par la sécurité slcioae (y crpioms llelniets jetables)	Crédit de 220 ? par bénéficiaire et par année ciilve
Maternité	
Forfait par ennaft déclaré	100 ?
Actes hros nnramultecoe	
Acupuncture Chiropractie Ostéopathie Shiatsu Étiopathie (intervention par des pneriactis icrnsits auprès d'une aïtoçsaïosn agréée)	Prise en cghare de 50 ? par clttionsauon avec un mmaxium de 4 pris en chgare par année cviile
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 stmeebrpe 2005 et de ses arrêtés subséquents)	

<p>Scellement puqioyrtlhcpe des puits, snlilos et fssrueis (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les premières et deuxièmes mloiears permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de rsuqie cireuax et anavt le 14e anniversaire.</p> <p>Détartrage aennul ceopmlt sur et suos giavignl effectué en 2 séances mixaumm (SC12) Bilan du laggnae oarl et/ ou blian d'aptitudes à l'acquisition du lgaange écrit (AM024), à cioinotdn qu'il s'agisse d'un pemeirr bailn réalisé cehz un enafnt de monis de 14 ans. Dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713, 4714,0323,0351). Dépistage une fios tuos les 5 ans des tleubros de l'audition cehz les pnerosnes âgées de puls de 50 ans puor un des acets svniutas : ? audiométrie tolane ou vloace (CDQP010), ? audiométrie tlnoe aevc tympanométrie (CDQP015), ? audiométrie voclae dnas le biurt (CDQP011), ? audiométrie tlonae et vlcae (CDQP012), ? audiométrie tonale et vcoale tympanométrie (CDQP002). L'acte d'ostéodensitométrie rolemsbuabre par l'assurance mlaidae oaroglbite ; snas préjudice des codnotinis d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en cghrae au ttrie du présent arrêté est limitée aux fmmees de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans. Les vccnoatinas suivantes, sleues ou combinées : ? vtociacainn diptérie, tétanos et poliomyélite qeul que siot l'âge ; ? vaacicontn de la cqoheucle et de l'hépatite B avnat 14 ans ; ? vtiniacacion du BCG avant 6 ans ; ? vaciontican de la rubéole puor les asdeecloents qui n'ont pas été vaccinées et puor les feemms non immunisées désirant un enafnt ; ? vaiocintan de l'haemophilus iunfnlazez B ; ? vtiiccooann ctnroe les icntfenios ivvnaesis à peunumoecqos puor les eftanns de moins de 18 mois.</p>	100 % de la BR
--	----------------

BR = bsae de rbesuneomremt de la sécurité sociale.  
TFR = tairf fiaafroitre de responsabilité.  
RSS = rumsoerbeemnt sécurité sociale.  
FR = firas réels engagés par l'assuré.  
(\*) DTPM : diosstpiif de pcurtiaie taiirfrae maîtrisée :  
? CAS (contrat d'accès aux soins) ;  
? OTAPM (option piqtraue triaiafre maîtrisée) ;  
? OPTAM-CO (option paitqure tfriaaire maîtrisée cgrhuiire et obstétrique).  
(\*\*) Détail du poste dnirtae :  
(1) La garainte prothèse diarnete non remboursée cmrnpoed les aetcs sntvuais :  
? counnreos dranietts : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des croounnes ou dtnes à tonen préfabriquées, corounens ou dnets à teonn provisoires, cmrnoueos à rnoeumevecrt piaretl ;  
? prothèses sprua iepanrimatls : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;  
? birdges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes anenxes s'y rtapoparnt : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses danetiers sur dtens temporaires, prothèses daieenrts ou dents à tneon préfabriquées, prothèses dtaieenrs ou dents à tneon provisoires, les pireils de bgdire à ruerovcneemt partiel.  
(2) La gaairnte ilnagotoplime non remboursée cenmoprd la psoe d'un inlpamt à l'exclusion de tuot atce aennxe (scanner, pilier, couronne).

(\*\*\*) Détail du poste oqiupte :

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cnyrdile	Sphère	Montant en ? par vrree	
2203240 : vrere bnlac 2287916 : vrree teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	70 ?	
2280660 : vrree bnlac 2282793 : vrere bnlac 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté			de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	95 ?	
2235776 : vrree banlc 2295896 : vrere teinté			< à ? 10 ou > à + 10	95 ?	
2259966 : vrree bnlac 2226412 : vrree teinté		Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	70 ?	
2284527 : vrree balnc 2254868 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	95 ?	
2212976 : vrree banlc 2252668 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	95 ?	
2288519 : vrere bnlac 2299523 : vrere teinté			< à ? 6 et > à + 6	95 ?	
2290396 : vrree bnlac 2291183 : vrree teinté		Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	110 ?
2245384 : vrere bnlac 2295198 : vrree teinté				< à ? 4 ou > à + 4	180 ?
2227038 : vrree bnlac 2299180 : vrree teinté	Tout crdnylie		de ? 8 à + 8	110 ?	
2202239 : vrree banlc 2252042 : vrree teinté			< à ? 8 ou > à + 8	180 ?	

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cydrlnie	Sphère	Montant en ? par vrree
-------------------------------	---------------------------	---------------------	--------	---------------------------

2261874 : verre balnc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	70 ?
2243540 : verre balnc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre balnc 2291088 : verre teinté			de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	95 ?
2273854 : verre balnc 2248320 : verre teinté			< à ? 10 ou > à + 10	95 ?
2200393 : verre blnac 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	70 ?
2283953 : verre bnalc 2219381 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	95 ?
2238941 : verre blnac 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	95 ?
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	95 ?
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté			Sphérique	de ? 4 à + 4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté		< à ? 4 ou > à + 4		180 ?
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cnyrdile	de ? 8 à + 8	110 ?
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à ? 8 ou > à + 8	180 ?

Pour teouts les dosstoipinis ci-dessus, l'annualité est appréciée par année civile. La prat non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

(1) Airtcle étendu suos réserve de l'application des diinspotsois des alctetirs R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sioacle (cahier des cgrehas du ctaonrt relnbssaope en matière d'optique).

(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aaevnnt prned efeit le 1er juillet 2018.

Article 3 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent avennat frea l'objet des meusers de dépôt prévues par les actlies D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

## Avenant n 12 du 31 mai 2018 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

### Signataires

Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC AGRO,

Article 1er

Le présent aeanvnt prned efeit le 1er jeliult 2018. Les eitefs de cet avennat crnsoeset au puls trad le 30 juin 2019 snas formalités préalables.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Il est instauré un crédit aenunl de 50 ? à uietlser puor les aetcs hros nneoltcrmaue surniats (intervention par des pctiinras

Les prtiaes srtaeiigans ont cnvenou de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. la confédération nialatone des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Piars est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les pnrraeetis suoaicx de la bcnrhae se snot réunis en csiomimosn ptririae et ont décidé d'améliorer le régime « rebseoeumnrt de fiars de sions de santé » des salariés. Le présent anavevt a puor eefft de medofiir pelarmteilent et compléter l'avenant n° 15 de la conovinetn clcltoevie naotlinae de détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

intisrcs auprès d'une aistoscoan agréée) :

- ? hypnothérapeute ;
- ? pédicure ;
- ? pldoouge ;
- ? nauthaprote ;
- ? diététicien ;
- ? ntitnroustniie ;
- ? soprouhgoe ;
- ? thérapie manuelle.

Et/ou

? phiraamce non remboursée non ptierscre sur présentation de fuartce nominative.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aevnant prend eefft le 1er jueillt 2018.

Les eitefs de cet avennat cseroesnt au puls trad le 30 juin 2019 snas formalités préalables.

Article 3 - Dépôt. – Extension

Le présent avnaent penrd eefft le 1er jeliult 2018. Les eeffts de cet avnanet cseosenrt au puls trad le 30 juin 2019 snas formalités préalables.



Le présent annvaet frea l'objet des msruées de dépôt prévues par les acelirts D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Les peatris sgnareaiits ont covevnu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. la confédération ntilonaae des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

### Avenant n 10 bis du 3 juillet 2018 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Modification du taalebu des ptoianetrss gtrneaias par le régime de rmmesoreeunbt complémentaire de fairs de sinos de santé.

Sont modifiés les ptsoes suvnatis :

- ? généralistes ;
- ? atecs de chriurige (ADC), atecs tchqiuenes médicaux (ATM).

Sont cvotuers sleon les cinidnoots du régime ctnionenevonl tuos les actes et fairs de sonis de santé, ayant fiat l'objet d'un rumsbeoemnet et d'un décompte iiiieddvunl sécurité sociale,

### Avenant n 11 bis du 3 juillet 2018 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Modification du tbleau des paitrnsoets gaeaintrs par le régime de rruemeenobmst complémentaire de frias de snios de santé.

Sont modifiés les psetos siantuvs :

- ? généralistes ;
- ? atecs de cuhrrgiie (ADC), atces tchqueines médicaux (ATM) ;
- ? prothèses atudvieis ;
- ? orthopédie et aterus prothèses ;
- ? outiqpe (clause de rlelenneoumevt de l'équipement).

Sont ctouvers sleon les cionndots du régime cotvennoenil tuos les acets et fairs de snios de santé, ayant fiat l'objet d'un rsnmeerobemt et d'un décompte iiiunddvel sécurité sociale,

Le présent avnaent pernd effet le 1er jluielt 2018. Les eeffts de cet anaevnt csrnoeest au puls trad le 30 jün 2019 snas formalités préalables.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les prereaantis suaicox de la bcharne se snot réunis en cioiomsmn priatiare et ont décidé d'accorder à cquhae bénéficiaire du crtanot frias de snios de santé un crédit d'un mntoant de 50 ? uilibtlases sur un an. Le présent anvneat a puor efeit de mfiidoer pinareeelmltt et compléter l'avenant n° 15 de la contevoinn cvlleiotce notaianle de détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

rlvnaet des pestos de getiaarns détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les ecxloinuss et les lmiontiats de gretanias ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefft d'empêcher les psries en carghe mamiienls prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, cosulatnlbes en lgine sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rirbuuqe BO Cnotvnoen collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0043/boc\\_20180043\\_0000\\_0010.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0043/boc_20180043_0000_0010.pdf)

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent anenavt penrd effet le 1er juellit 2017.

Article 3 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent aevnnat frea l'objet des meeurs de dépôt prévues par les alertics D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Les peratis santriiieags ont cnevonu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération niatlaone des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Prais est chargée des formalités nécessaires.

rlveaent des ptsoes de gntaerias détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les euxcinloss et les laiimoitns de garanteis ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor efeit d'empêcher les pirses en cgrhae mmniaeils prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, cbteasulonls en linge sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rqrubue BO Cnonioevtn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0043/boc\\_20180043\\_0000\\_0011.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0043/boc_20180043_0000_0011.pdf)

Pour tuetos les dniopisstois ci-dessus, l'annualité est appréciée par année civile. La prat non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aavnent pnerd efeit le 1er julelit 2018.

Article 3 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aavnnet frea l'objet des mesuers de dépôt prévues par les atclreis D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Les piatres siaegrtians ont ceonvnu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération noanaltie des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Prias est chargée des formalités nécessaires.

# Avenant n° 1 du 16 janvier 2019 relatif aux congés payés, maladie, accident art. 35 et 36 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les dispositions prévues par l'avenant n° 1 au chapitre III de la convention collective nationale du 1er janvier 1984, ci-après désignée « convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ».

## Article 1er - Objet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant a pour objet :

? de préciser en complément les durées de congés familiaux fixées par l'article L. 3142-4 du code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 afin d'adapter les dispositions de l'article 35 « Absences rémunérées particulières » de la convention collective nationale ;  
? de modifier l'article 36 « Absence d'absence » concernant la demi-journée de rentrée scolaire.

Les dispositions de l'article 35 de la convention collective intitulé : « Absences rémunérées particulières », sont annulées et remplacées par :

### « Article 35

Absences rémunérées exceptionnelles

Tout employé a ce droit, sur justification, aux absences d'absence payées particulières pour événements de famille prévus ci-dessous :

? naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables, à prêter dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption ;  
? maladie du salarié ou pour la naissance d'un enfant de solidarité (Pacs) : 1 semaine maximale ;

# Avenant n° 3 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

## Article 2 - Cotisations

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation est de 0,08 % du salaire brut (salaire brut : somme de la base de cotisation et du salaire de l'affilié).

Un taux d'appel de % est appliqué pour une période de 2 ans du

? mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;  
? décès d'un enfant du salarié : 5 jours ouvrables ;  
? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;  
? décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;  
? annonce de la naissance d'un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces absences rémunérées sont également assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel. »

L'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire figurant dans l'article 36 de la convention collective intitulé : « Absence d'absence », est modifiée et remplacée par :

### « Article 36

Autorisation d'absence

Le parent ou représentant légal d'un enfant en âge de scolarité, bénéficiera à sa demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence indemnisée sur la base de la rémunération. »

## Article 2 - Durée et champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant a une durée indéterminée et son champ d'application couvre le territoire métropolitain et les DOM.

### Article 3 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2019.

## Article 4 - Dépôt. – Extension

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du gffree du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements s'appliquent de sorte que l'équilibre financier ne soit pas en cause.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

### Article 3 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2019.

## Article 4 - Dépôt. – Extension

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du gffree du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

La cotisation collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bûcherie n° 3224 a

### Avenant n 3 du 16 janvier 2019 à l'avenant n 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAF CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le fonds de péréquation est créé pour assurer à l'employeur le remboursement à hauteur de 20 % des congés pour événements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale que 50 % des indemnités légales de licenciement pour motif personnel à caractère professionnel.

Article 2 - Cotisations

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut net A + B.

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

Les cotisations sont recouvrées par un organisme agréé de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

Article 3 - Versement des prestations

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les prestations du fonds de péréquation sont versées dans la limite des fonds disponibles.

Article 4 - Modalités de fonctionnement

### Avenant n 3 du 29 octobre 2019 relatif au régime de frais médicaux

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFTD ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant qui a pour objet de fixer les modalités d'établissement du compte de résultat annuel, y compris les réserves générales, présenté à la commission paritaire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie pour le régime « rétroactif »

instauré de manière mutualisée au profit des assurés relève de son champ d'application, un fonds provisoire des indemnités de départ en retraite de ses salariés.

Au vu des résultats de résultat, les partenaires sociaux ont convenu :

? d'appeler à % le taux contractuel de 0,08 % du salaire total à compter du 1er janvier 2019 pour une période de 2 ans.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

Article 5 - Délai de prescription

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 6 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2019.

Article 7 - Dépôt. – Extension

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les employeurs des obligations mises à leur charge et d'assurer l'avenir des salariés du secteur des panisseries qui ont des

complémentaire de frais de soins de santé » prend effet au 1er janvier 2019 et annule et remplace l'annexe 2, les annexes 1 et 2 de la convention d'assurance collective relative au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale (brochure n° 3224), relatifs à la gestion de suivi des résultats.

Pour mémoire, les réserves générales ont pour objet de faire face à des risques de nature différente parmi lesquels :  
? des risques de sinistralité ;  
? les éventuelles évolutions réglementaires ;  
? etc.

Ce dispositif a été complété d'un fonds de prévention et d'un fonds d'action sociale destinés à financer les actions du même nom décidées par la commission paritaire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Les réserves et les provisions pour égalisation qui ont été constituées sont pilotées par la banque polynésienne des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Les seaigarints du régime, siégeant à la csmmoiiion nnatlioae piatarire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, sietianrgas du régime, et, ont le puouvoir de dsosiper de ces smoems dnas le rpceest des lios et règlementations en viuegur et cela, qeul que siot l'organisme auusersr nreteu par la psrfeosion puor gérer ce régime.

La csiosimomn nnitlaoae pairatrie des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bicresiiitue afrmie sa volonté de cvnoreser la complète maîtrise de ces fndos au bénéfice des esprenriets et des salariés de la branche. Elle décide de l'utilisation de ces réserves et pisviroon d'égalisation en loiasin aveu l'organisme asuesurr du régime.

Par conséquent, l'ensemble des réserves (réserves générales, fdons d'action sialoce et fdons de prévention) et les piovosrins puor égalisation des rqsues arnnteepnaipt au régime. Elles snot gérées par l'organisme arsuuesr du régime chsioi dnas le recsept de l'objectif de solidarité pslnneefonisolre mis en palce par le régime.

#### Compte de résultat annuel

AG2R RIEUNCA Prévoyance s'engage à adresser, après la clôture de cqaue exercice, aux prreiatanes suoiax un cotmpe de résultat annuel.

La comsoisimn ntaianole piaarrite des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, buteicirsie se réunit au mnios une fios par an puor emxaneir les résultats du régime aisini que ttuoos suteastiiqts ou éléments corecnnat ce régime dnnot elle puoriart aoivr besoin.

#### Réserve générale constituée 31 décembre 2018

La réserve générale au 31 décembre 2018 s'élève à 634 385 €. Ces pirovoins snot non fiscalisées et snot dénommées rvpptnemiseect dnas la suite du porlcoote « réserve générale complémentaire ».

Cette piosiorvn n'est puls alimentée à cmtpeor du 1er jivaner 2012.

## Article - 1. Compte santé

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le ctmpe santé conmperd au ttrie de l'exercice N les éléments suiantvs :

#### Au crédit :

- ? les contatsoiis burets (et ntees de taxes) encaissées dnas l'exercice considéré et au tirtre de la gaatnre rmouerbmeenst faisr médicaux et cigahriuurcx ;
- ? les ctinstoioais bterus (et ntees de taxes) à rocvieer au 31 décembre de l'exercice considéré et au trite de la ganirate rbnermumeoset faisr médicaux et cihrruiacgux ;
- ? les pnorvoisis puor srnietsis à pyaer constituées au 31 décembre de l'exercice précédent.

#### Au débit :

- ? les cntatioioss butres (et ntees de taxes) à roicveer au 31 décembre de l'exercice précédent au trite des gtairenas faisr médicaux et ccihragiurx ;
- ? le maontnt des poaitnrtrs payées au crous de l'exercice ;
- ? les firas de gteison fixés à 12,5 % des caiotsnitos clerlotuceants ;
- ? les frais de l'actuaire coensil ;
- ? les piovnrsois puor ssetinris à peyar constituées au 31 décembre de l'exercice considéré.

Le sdloe de ce cmtope est appelé sodle santé, il aimletne le solde global.

## Article - 2. Solde global

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

AG2R RIUENCA Prévoyance cualcle le sodle gboall constitué de la smmoe algébrique des éléments sitanvus :  
? du sdloe santé ;  
? de la rémunération financière de la réserve générale complémentaire et de la réserve générale ;  
? du riquelat du sdole gbolal débiteur de l'exercice précédent, majoré des intérêts débiteurs au tuax coeurnalctts défini au 6 ci-après.

## Article - 3. Utilisation du solde global

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

### 3.1. Si le slode gloabl est créditeur

D'une prat 25 % de son mnanott est conservé par AG2R RICUNEA Prévoyance.

D'autre prat 75 % de son moanntt est affecté à l'alimentation :

- ? puor 10 % à la réserve générale ;
- ? tuot ou ptaire des 80 % au fndos de prévention ;
- ? tuot ou piarte des 10 % restant, au fndos d'action scloiae par décision de la coissoimn ptirraiae ;
- ? la prat non attribuée au fdnos d'action siaocle ou au fndos de prévention srea portée au crédit de la réserve générale.

3.2. Si le slode gaboll est débiteur, son mntonat est apuré par prélèvement par priorité sur la réserve générale complémentaire, la réserve générale etxsiante au 31 décembre de l'exercice précédent, le fndos de prévention etxsansit au 31 décembre de l'exercice précédent, puis le fndos d'action scliaoe esnatxit au 31 décembre de l'exercice précédent, dnas la ltimie de luers montants.

Le raluqiet éventuel non apuré veint deinmiur le slode gblaol de l'exercice suivant, comme indiqué au 2 ci-dessus.

## Article - 4. Réserve générale, fonds de prévention et fonds d'action sociale

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

La réserve générale, le fdnos de prévention et le fndos d'action saocile snot alimentés selon les modalités prévues aux 3.1 ci-dessus.

Le fndos de prévention srea doté à l'origine de 200 000 € et le fndos d'action sicloae de 20 000 €, par prélèvement sur le mantont de la réserve générale constituée au 31/12/2012.

La réserve générale sret par odrre de priorité à l'apurement du slode gbalol déficitaire. Le fndos de prévention et le fndos d'action saocile poonurt seivrr à l'apurement du sodle déficitaire.

La réserve générale, le fndos de prévention et le fndos d'action soiclae exstinats au 31 décembre de l'exercice précédent snot rémunérés au tuax de rnmneedet crnteacoutl défini à l'article 6.

## Article - 5. Réserve générale complémentaire

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

La réserve générale complémentaire n'est puls alimentée. Elle sret à l'apurement du slode gaolbl déficitaire.

La réserve générale complémentaire etsnitaxe au 31 décembre

de l'exercice précédent est rémunérée au taux de rendement contractuel défini à l'article 6.

## Article - 6. Taux de rendement contractuel

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les différents intérêts financiers figurant dans ce compte de résultats sont égaux à un pourcentage du taux convenu au contrat aux nouvelles de placements de l'actif général d'AG2R RUIENCA Prévoyance, égal à :

- ? 90 % s'agissant d'un poste de crédit ;
- ? 100 % s'agissant d'un poste de débit ;

Toutefois, il est précisé que le taux de rendement financier de la réserve générale, du fonds de prévention et du fonds d'action sociale est égal au taux de rendement conventionnel ci-dessus minoré de 36,1 %. Il est précisé que le taux de rendement financier de la réserve générale complémentaire n'est qu'au 1/3 pas minoré.

La rémunération financière de la réserve générale complémentaire est obtenue en appliquant le taux de rendement conventionnel défini ci-dessus aux montants affectés au 31 décembre de l'exercice précédent.

## Article - 7. Résiliation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

En cas de résiliation de la convention/contrat entre l'organisme assureur référencé par la branche, les réserves (réserve générale, réserve générale complémentaire, fonds de prévention et d'action sociale) constituées au 31 décembre de l'année de la résiliation sont mises à disposition des bénéficiaires sous la forme de la branche de la manière suivante :

1. Transfert des réserves constituées selon les modalités ci-après :
  - a) une poignée de réserves à transférer est définie. Elle est égale au rapport entre le montant des cotisations acquittées par les assurés qui suivent le nouveau régime de référence et le montant global des cotisations acquittées par les assurés du régime résilié ;
  - b) la période d'observation comprise au 24 mois qui suivent la résiliation ;
  - c) l'analyse est réalisée 30 mois après la résiliation ;
  - d) le transfert des réserves conventionnelles est réalisé au plus tard 6 mois après la validation des comptes de résultats par l'actuaire mandaté par la commission paritaire (soit 36 mois après la résiliation).
2. Mise à disposition du solde des réserves :
  - a) Les réserves qui ne sont pas transférées au nouvel assuré

## Avenant n° 5 du 29 octobre 2019 à l'annexe II du 27 juin 2007 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CFE-CGC AGRO,

Article 1er - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 24 novembre 1992 portant effet sur les salaires des jeunes apprentis en formation BTM est modifié comme suit :

retenu à disposition de la commission paritaire de la branche pour financer des actions de prévention et/ou de solidarité au bénéfice de tout ou partie des salariés de la branche ;  
b) Ces réserves bénéficient du redressement financier de l'assureur ;  
c) Un état financier des réserves est transmis à la branche ou à son conseil une fois par an.

## Article - 8. Divers

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent dispositif est établi en fonction de la législation fiscale applicable aux bénéficiaires de prévoyance à la date d'effet de la mise en place et sera revue suivant l'évolution de cette même législation.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Annexe A

Le montant global de la provision ne peut, à la clôture de chaque exercice, excéder un pourcentage des cotisations afférentes à l'ensemble des assurés concernés et affectés au cours de l'exercice. Ce pourcentage est de :

- ? 23 % pour un effectif d'au moins de 500 000 assurés ;
- ? 33 % pour un effectif de 100 000 assurés ;
- ? 87 % pour un effectif de 20 000 assurés ;
- ? 100 % pour un effectif de 10 000 assurés au plus.

Pour un effectif compris entre deux des nombres représentant les effectifs mentionnés ci-dessus, le taux à retenir pour le calcul du montant global de la provision est celui applicable à l'effectif immédiatement supérieur, majoré du produit de l'écart entre ce nombre et celui applicable à l'effectif immédiatement inférieur par le rapport entre, d'une part, la différence entre l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la portion de l'intervalle dans lequel se situe ce dernier effectif.

Exemple :

Pour 24 000 assurés, le taux à retenir pour le calcul du montant global de la provision est déterminée de la manière suivante :  
? l'effectif concerné est compris dans l'intervalle [100 000 ; 200 000] ;  
? taux applicable à l'effectif immédiatement supérieur : 33 (100 000 assurés) ;  
? écart entre le taux applicable à l'effectif supérieur (100 000 assurés) et celui applicable à l'effectif immédiatement inférieur (20 000 assurés) est de 87 - 33 soit 54 ;  
? le rapport entre, d'une part, la différence entre l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la portion de l'intervalle dans lequel se situe l'effectif concerné est de :  
 $(100\ 000 - 24\ 000) \div (100\ 000 - 20\ 000)$   
soit 0,95,  
le taux global de provisionnement pour 24 000 assurés est de :  
 $33 + 54 \times 0,95 = 84,30\ %$ .

« Pendant la durée du contrat des jeunes en formation BTM, leur salaire brut mensuel est porté à 78 % du salaire minimum conventionnel la 1<sup>re</sup> année, et 80 % la 2<sup>e</sup> année, quel que soit l'âge de l'apprenti. »

(1) Article étendu sous réserve du respect, pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, des dispositions des articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Périmètre des entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

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

Article 3 - Parité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

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

Article 4 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique au premier jour du mois suivant son existence par arrêté ministériel, demandée par la partie la plus diligente, en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Cet avenant s'incorpore, après son entrée en vigueur, à la convention collective nationale détaillants, détaillants-fabricants, de confiserie, chocolaterie, biscuiterie, dont il suit le régime de la dénonciation ou de la révision.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour rimer à canuche des organismes ratifiées et dépôt dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Avenant n 13 du 29 octobre 2019 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFC ; CFE-CGC AGRO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui a vu la mise en œuvre de la réforme dite « 100 % santé » ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans restriction à la prise en charge des équipements d'optique, des aides auditives et des prothèses dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 ajoutant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux salariés assurant un accès sans restriction à la prise en charge des équipements de santé ;

Considérant la nécessité mise en conformité des accords collectifs existants en matière d'un régime de remboursement de frais de santé au titre de la convention collective nationale de la boulangerie pâtisserie et de la boulangerie pâtisserie imposée par la loi avant le 1er janvier 2020 ;

Considérant la volonté des parties de améliorer le régime des frais de santé de la branche tout en préservant l'équilibre de ce régime ;

Considérant la composition de la branche constituée pour sa part par les entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises,

les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'avenant n° 15 de la convention collective de la façon suivante :

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime frais soins de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Par l'avenant n° 4 à l'annexe II collective du 27 juin 2007, étendu par arrêté du 17 décembre 2007, modifiant l'article 2 de l'avenant n° 2 du 24 novembre 1992, également étendu, il a été stipulé que « pendant la durée du contrat des jeunes en formation BTM, leur salaire brut mensuel est porté à 75 % du salaire minimum conventionnel la 1re année, et 80 % la seconde année, quel que soit l'âge de l'apprenti ».

Or, un apprenti en 3e année de qualification inférieure peut avoir un salaire supérieur (78 % du Smic s'il est âgé de 21 ans et plus).

Les parties conviennent de réviser ce dispositif et de l'ajuster à la hausse en fixant le taux de salaire brut de l'apprenti BTM de première année à 78 % au lieu de 75 %.

Tel est l'objet du présent avenant.

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2020 sont résumés ci-après. Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les salariés engagés affiliés à des régimes tenus à jour de la date d'effet susmentionnée.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : base de remboursement versée par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

CCAM : classification commune des actes médicaux.

DPTM (Dispositifs de qualification taafriée maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option publique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option publique tarifaire maîtrisée ? circonférence obstétrique.

? : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : haionors limités de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limités de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

RSS : Remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cinetovonn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/004/boc\\_2020004\\_0000\\_0011.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/004/boc_2020004_0000_0011.pdf)

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent qu'elles n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont bénéficient les salariés relevant de la convention collective et ce que que soient la date de leur embauche et l'organisme assureur de cette dernière.

Le présent avenant a pour objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

# Avenant n 1 du 9 juillet 2020 relatif aux congés payés, maladie, accident art. 35 et 36 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions susénumérées concernent l'avenant n° 1 au titre III de la convention collective nationale du 1er janvier 1984, ci-après désignée « Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ».

## Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a pour objet :

? de préciser en complément les durées de congés familiaux fixées par l'article L. 3142-4 du code du travail tels qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 afin d'adapter les dispositions de l'article 35 « Absences rémunérées et congés » de la convention collective nationale ;  
? de modifier l'article 36 « Absences rémunérées » en ajoutant la demi-journée de rentrée scolaire.

## « Article 35

Absences rémunérées et congés »

Les dispositions de l'article 35 de la convention collective nationale intitulée : « Absences rémunérées et congés », sont annulées et remplacées par :

« Tout employé a droit, sur justification, aux absences rémunérées de famille prévues ci-dessous :

? naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables, à perdre dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption ;(1)

? mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 jour ouvrable ;

? mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;

? décès d'un enfant du salarié : 5 jours ouvrables ;(2)

? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;

? décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;

? absence de la personne d'un handicapé : 2 jours ouvrables ;

Ces absences rémunérées sont également assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel. »

# Avenant n 3 du 9 juillet 2020 à l'avenant n 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le fonds de péréquation est créé pour assurer à l'employeur le remboursement de 20 % des congés pour événements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale ainsi que 50 % des indemnités légales de licenciement

L'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire figurant dans l'article 36 de la convention collective intitulée : « Absences rémunérées et congés », est modifiée et remplacée par :

« Article 36  
Autorisation d'absence

Le parent ou représentant légal d'un enfant en âge de scolarité, bénéficiera à sa demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence indemnisée sur la base de la rémunération. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 1225-35-1 du code du travail.  
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 du code du travail.  
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Durée et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a une durée indéterminée et son champ d'application couvre le territoire métropolitain et les DOM.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2019.

Article 4 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises qui n'ont pas obtenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance doivent bénéficier les salariés rattachés de la convention collective et ce quels que soient la taille de l'entreprise et l'organisme assureur de cette dernière.

Article 5 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du gérant du conseil des prud'hommes dans les entreprises concernées par le code du travail.

Les entreprises qui n'ont pas obtenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

pour l'application de la loi professionnelle.

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut technique A + B.

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

Les cotisations sont recouvrées par un organisme agréé de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les parts de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

Article 3 - Versement des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les paeornstits du fndos de péréquation seornnt versées dnas la litmie des fdons disponibles.

Article 4 - Modalités de fonctionnement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les modalités de fnioceonnmntt du fdons de péréquation sernot réexaminées dnas le délai mamiumx de 3 ans à cmtpoer de la dtae d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

Article 5 - Délai de prescription  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le délai de picepriorstn est de 2 ans à cpmeter de l'événement qui y dnnoe naissance.

Article 6 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annevat pnerd effet le 1er jvnaier 2019.

Article 7 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Suivant les dnisospiitos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paertis stagnaieirs n'ont pas rneteu de dnsoioipsts

## Avenant n 3 du 9 juillet 2020 à l'avenant n 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aenanvt a puor ojbet de meifoidr l'article 2 « Cionsitatos » de l'avenant n° 19 du 15 jianevr 2014.

Article 2 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 jaievnr 2014 est modifié cmome siut :

« Le tuax de cttsoaiion ctoautnrcerl est de 0,08 % du sialrae ttaol (salaire tatol : mssae slarailae btrue toatle du pnensorel affilié).

Un tuax d'appel de % est appliqué puor une période de 2 ans du 1er jivnaer 2019 au 31 décembre 2020 suos réserve que des mdianticioofs de lios ou de règlements srvneat de bsae aux pntrsroiaes grnaaeits ne rmeeenttt pas en casue l'équilibre thnciquee du régime.

Au vu de la présentation des cpetmos de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de citsotiaon est examiné anmleenelut et puet être révisé à tuot mneomt par aocrd des parties. »

Article 3 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anevnat pernd eefft le 1er jveinar 2019.

Article 4 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tviaarl à l'attention des eeinsrteprs de mions de 50 salariés dès lros que le présent aeavnnt vsie à mdiioefr le régime ciocetellf otiroiblgae de prévoyance dnót dniveot bénéficier les salariés rlavenet de la cvtieononn ctcolielve et ce quels que snoiet la tllaie de luer entrspiree et l'organisme asureur de cttee dernière.

Article 8 - Dépôt. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avanent frea l'objet d'un dépôt auprès des sreecvis cnrteaux du mnsirite chargé du tavaril aisni qu'au secrétariat du gefre du cesionl des prud'hommes dnas les cdntionios reuieqss par le cdoe du travail.

Les praieits seaigarnts snot cnoeunevs de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération nanaitole des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Piras est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptererinaas saoucix ont décidé de créer un fdons de péréquation puor aussrer une muoiatlstuian des oitglbniaos mseis à la chagre des employeurs. Ce fonds a puor but de fesiovrar le rceespt par les emoplyeurs des ogtanliobis meis à luer carhge et d'assurer leurs salariés du sreecvie des piosntrates qui luer snot dues.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Suivant les dposiitsoins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pritaes segaainitrs n'ont pas rneteu de diosotpnis spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taraivl à l'attention des etrnepiress de monis de 50 salariés dès lros que le présent aneanvt vsie à mdiioefr le régime celticolf oroltgiabie de prévoyance dnót dniveot bénéficier les salariés reenvlat de la cnoieovtnn cceltvoile et ce qlues que sneoit la talile de luer eseirtprne et l'organisme asuuserr de cttee dernière.

Article 5 - Dépôt. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aanvent frea l'objet d'un dépôt auprès des sreivecs cruatenx du mintisre chargé du traavil aisni qu'au secrétariat du gefre du cnoiesl des prud'hommes dnas les ciotndons riqueess par le cdoe du travail.

Les piertas sneagaitirs snot coevnenus de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La confédération natinlaoe des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Pairs est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La cvoeintnon ccoletlive nioalatne des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bcuieiriste (brochure n° 3224) a instauré de manière mutualisée au poirft des enriteerpps relevant de son camhp d'application, un fdons pnsirvoniaont les indemnités de départ en rrittaee de ses salariés.

Au vu des ceomtps de résultat, les piteraearnns sauciox snot cnuueovs :

D'appeler à % le tuax ctncuoretal de 0,08 % du sairale ttaol à cpmetr du 1er jvaenir 2019 puor une période de 2 ans.



# Avenant n 4 du 17 novembre 2020 à l'avenant n 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Craintives » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

Article 2 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation totale est de 0,08 % du salaire TA-TB. L'assiette de cotisation est modifiée à compter du 1er janvier 2021. Celle-ci passe en TA-TB (tranche A et tranche B du salaire) en lieu et place de ST (salaire total).

Un taux d'appel de % est appliqué à partir du 1er janvier 2021 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements entraînent de base aux prestations gréviées ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

Article 3 - Montant de l'indemnité de fin de carrière  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'article 3 de l'avenant n° 4 modifie le montant de l'indemnité de fin de carrière de l'article 19.4 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

Montant de l'indemnité de fin de carrière

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

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

Calcul de l'ancienneté

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

# Avenant n 4 du 19 janvier 2021 à l'avenant n 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

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

Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. Le montant de l'indemnité calculée n'aurait les dotations du présent accord ne pourra pas excéder cinquante mille euros (50 000 ?) de salaire net pour autant être inférieur :  
? en cas de mise à la retraite d'office par un employeur : au montant de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-1 et suivants du code du travail ;  
? en cas de départ volontaire à la retraite d'un salarié : au montant de l'indemnité légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 du code du travail.

L'ensemble des dispositions de l'article 3 s'appliquera à partir du 1er décembre 2020.

Article 4 - Dépôt. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès des services centraux du régime chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du gérant du conseil des prud'hommes dans les entreprises régies par le code du travail.

Les partenaires sociaux sont convenus de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux n'ont pas obtenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés rattachés de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (brochure n° 3224) a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application, un fonds parrainé les indemnités de départ en retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux ont convenus :

D'appeler à % le taux cotisationnel de 0,08 % du salaire TA-TB à compter du 1er janvier 2021.

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification de l'objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le fonds de prévoyance a été créé pour arseurs à l'employeur le

remuesboeenmt des congés pour événements famluiuax et l'indemnité de Inicmnceeiet pour ittindpaue stiué à maialde professionnelle.

Cet airclte miodfde la pirse en craghe à hueuatr de 50 % des congés pour événements fiiualamx prévus à l'article 35 de la cntnoeovin cetcilovle noniaatle asini que 80 % des indemnités légales de leecnncmieit pour inpuaitdte siute à midlaae professionnelle.

**Article 2 - Cotisations**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le tuax de cotoaistin du fodns de péréquation est fixé à 0,08 % du sarilae burt thneracs A + B.

Les coiatotsns du fodns de péréquation snot à la cgrhae ecvuixlse de l'employeur.

Les costatnois snot recouvrées par un ormsinage ccotluleer de prévoyance en même tpmes et dnas les mêmes conditoins que les coniosatts affectées au fmanecenint de la prévoyance et de la rtraiee complémentaire.

Les fairs de gtsoein de ce fodns de péréquation snot de 10 %.

*(1) Ailtrce étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vueugir à ctpomer du 1er jenviar 2022, et des sinpiltotaus de l'accord nantaiol iopsrsfnneenieotrl du 17 neborvme 2017 iniatsnutt le régime AGIRC-ARRCO de rtraiee complémentaire et de l'accord natnoial inorfnpentsoiserel du 17 nrembove 2017 ralitef à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories otcibevejs de salariés. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

**Article 3 - Versement des prestations**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les pisreanotts du fdns de péréquation senrot versées dnas la limite des fodns disponibles.

**Article 4 - Modalités de fonctionnement**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les modalités de fnnoineecomtt du fonds de péréquation sornet réexaminées dnas le délai maimxum de 3 ans à ctpmoer de la dtae d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

## Avenant n 5 du 19 janvier 2021 à l'avenant n 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les pneaeiartrs scaoieux de la bhnrace de la cnevtionon cvciltloee noantliae des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bursiitceie se snot réunis en vue d'adapter le régime citollcef et oiltbgriae de prévoyance au naveiu nanatiol au rraegd de la réglementation ccanroennt la définition des catégories bénéficiaires, aifn d'harmoniser l'assiette de coiotatsin et la définition du sliare de référence.

**Article 1er**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les dptisoiosins de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 18 du 16 jenvnar 2013 de la ctnivonoen ceicvtlrole niolatane des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie,

**Article 5 - Délai de prescription**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le délai de piroipcrtsn est de 2 ans à cepomtr de l'événement qui y dnone naissance.

**Article 6 - Date d'effet**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent aevannt prned eefft le 1er jenviar 2021.

**Article 7 - Dépôt. Extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent avneant frea l'objet d'un dépôt auprès des secrives cnteuarx du mniritse chargé du tavrail asini qu'au secrétariat du grffee du cienosl des prud'hommes dnas les cnoditions réiesqus par le cdoe du travail.

Les paeitrs sinigaetars snot ceuevnnos de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

La confédération nlintaoae des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dsiinoistpos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peiatrs siraatiengs n'ont pas rneteu de dosiotpniiss spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tviaarl à l'attention des esnrupertes de mnios de 50 salariés dès lros que le présent aneavt vsie à midfieur le régime cilleoctf oiltobgarie de prévoyance dnnot dovint bénéficier les salariés ravelnt de la cioenvnotn cvilecolte et ce quel que siot l'effectif de l'entreprise.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les paerrientas siuocax ont décidé de créer un fnods de péréquation pour aruessr une mitalusuitoan des oalnotbgiis meis à la cgraha des employeurs. Ce fnods a pour but de forsivear le rceepst par les epyleoumrs des oltaingoibs mises à luer cgrhae et d'assurer leurs salariés du scivree des prsitentoas qui luer snot dues.

bitiiscere snot remplacées par les dtipoisosnis svutinaes :

« Atilcre 3  
Bénéficiaires

Le présent régime s'applique aux salariés sivanuts des etnirrespes enatnrt dnas le chmap d'application de la cootnenvin ccvltleioe niltaoane des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bcsuieitrie :  
? aux salariés rneeavlt de l'article 4 et 4 bis de la continoevn cvicoltele ntalnoaie de reitrtae et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947 (CCN Agirc) ;  
? ansii qu'aux salariés ne relvenat pas de l'article 4 et 4 bis de la cnitovneon clctelove ntalnoaie de rtraiee et de prévoyance des cardes du 14 mras 1947 (CCN Agirc). »

**Article 2**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les dtisisonpois de l'article 5.2.4 « Sliarae de référence » de l'avenant n° 18 du 16 jenvinar 2013 de la cetniovnon celtlcovie naotianle des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biuecrsiite snot remplacées par les dposiiniotss stnuivaes :

« Artlice 5.2.4  
Salaire de référence

La rémunération à prderne en considération est le sliarae burt

soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt y compris les primes. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les éléments liés à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres éléments versés à titre exceptionnel). »

En tout état de cause, la grève ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, pendant toute durée des sommes de tuets provenances, tels qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 modifié par l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015, article 3 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, briusectie sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 6

Cotisations et attribution de cotisation

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,102 % TA-TB	0,068 % TA-TB
Incapacité de travail	0,042 % TA-TB	0,028 % TA-TB
Invalidité	0,036 % TA-TB	0,024 % TA-TB
Rente éducation OCIRP(2)	0,048 % TA-TB	0,032 % TA-TB
Rente hachnadiad OCIRP(2)	0,012 % TA-TB	0,008 % TA-TB
<b>Sous total 1</b>	<b>0,24 % TA-TB</b>	<b>0,16 % TA-TB</b>
Maintien de salaire	0,23 % TA-TB	
<b>Sous total 2</b>	<b>0,47 % TA-TB</b>	<b>0,16 % TA-TB</b>
Indemnité de départ à la retraite	0,00 % TA-TB	
Fonds de péréquation	0,08 % TA-TB	
Paritarisme	0,15 % ST	
<b>Total</b>	<b>0,55 % TA-TB + 0,15 % ST</b>	<b>0,16 % TA-TB</b>

Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ST : salaire total.

Le taux de cotisation est examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime.

Le taux de cotisation peut être révisé à tout moment par accord des parties.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire nouveaux sont eux entrés dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou eux entrés dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatoire de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 321-1 du code des assurances, de l'article 211-8 du code de la mutualité et de l'article L. 931-4 du code de la sécurité sociale, relatives aux principes de spécialité et de spécialisation des organismes assureurs.*

*(Arrêté du 26 novembre 2021 - art. 1)*

*(1) Les deux occurrences du mot : « ORCIP » sont remplacées de l'extension, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.*

*(Arrêté du 26 novembre 2021 - art. 1)*

### Article 4 - Formalités administratives

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de négociation et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires d'ont l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivantes du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas tenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont peuvent bénéficier les salariés relevant de la couverture collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## Accord du 16 mars 2021 relatif à l'activité partielle longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021*

La branche professionnelle de la cohabitation biocitoyenne réunissant des fabricants-détaillants et des détaillants qui vendent leurs produits aussi bien à une clientèle de particuliers qu'à celle du monde de l'entreprise. Il en découle une grande variété de profils d'entreprise aux structures d'activité multiples même si la boutique reste le lieu principal de vente.

Au-delà de cette diversité, les acteurs du secteur dépendent de l'activité touristique et de la saisonnalité de manutentions et d'événementiels qui ont pour corollaire aussi bien le client privé

(mariage, anniversaire?) que celui de l'entreprise (congrès professionnels, séminaires d'entreprise, événements sportifs ou culturels?).

L'épidémie de « Covid-19 » qui s'est déclarée en mars 2020 et sa progression dans les temps ont considérablement fragilisé les entreprises de la branche que soit la nature de leur activité du fait des mesures de restriction (fermeture des commerces de proximité, interdiction des rassemblements et des manifestations, limitation de la libre circulation des personnes).

Le 1er confinement est intervenu 15 jours avant le début de la campagne de Pâques alors que tous les acteurs du secteur avaient déjà réalisé leur roulement et effectué la totalité de leurs approvisionnements. Tout au long de l'année 2020, de nombreux ajustements en cascade de minifermées ont entraîné le secteur professionnel (événements sportifs ou culturels, séminaires, congrès) que celui des professionnels (mariages, communications?) ont dûment réduit l'activité des entreprises de la branche.

La branche des chocolatiers, biscuitiers, confiseurs est profondément impactée par les mesures de restriction de circulation des personnes. L'absence de clientèle étrangère dans les grands centres touristiques, la désertification des centres-villes des grandes agglomérations en raison de la mise en place du télétravail, les mesures de contrôle des déplacements des particuliers réduisent au minimum et de façon inéluctable l'activité de vente en boutique. Le confinement du mois de novembre a entraîné une baisse de fréquentation de plus de 45 % dans les boutiques malgré la mise en place du « Click & Collect ».

#### Diagnostic

À l'issue de cette année 2020, et de façon inédite, plus de 70 % des entreprises ont connu une baisse de leur activité se répartissant de la façon suivante : 44 % des entreprises ont subi un recul de chiffre d'affaires inférieur à 20 % et 19 % des entreprises entre 20 % et 40 % et 9 % des entreprises avec plus de 40 % de perte de chiffre d'affaires.

Depuis janvier 2021, l'instauration du couvre-feu à 18 heures et la fermeture des lieux publics de plus de 20 000 m<sup>2</sup> ont entraîné une baisse d'activité de plus de 10 % dans le secteur du fait de la réduction des déplacements sur un créneau où les clients achètent en moyenne 15 % de leur chiffre d'affaires et du fait de la désaffectation des centres commerciaux, entraînant une chute de chiffre d'affaires de plus de 25 % dans certaines zones.

Par ailleurs, en ce début d'année, l'activité événementielle reste durement touchée du fait de l'interdiction des rassemblements de personnes (cérémonie des vœux, manifestations culturelles, sportives?).

À ce jour, il n'existe aucune étude sur la santé de l'activité des entreprises. L'échéance du remboursement des PGE au cours de l'année 2021 risque de fragiliser de façon significative de nombreuses entreprises, entraînant pour certaines leur liquidation et pour d'autres une réduction des dépenses non essentielles à leur survie (cadeaux, communication).

Par ailleurs, les entreprises du secteur font face à une double peine puisque la baisse de leur activité n'est pas suffisamment compensée par le retour aux destinations mis en place par l'État pour les entreprises concernées par des baisses au moins supérieures à 50 % d'activité.

Pour autant, les entreprises de la branche souhaitent croquer le marché salariales et maintenir cet esprit d'équipe qui fait la force des entreprises artisanales. Face à ces conjonctures exceptionnelles, l'entreprise a aujourd'hui plus que jamais besoin de stabilité pour s'adapter et assurer la pérennité de son activité.

C'est pourquoi, dans cette perspective de dialogue de confiance entre les chocolatiers, biscuitiers, confiseurs de France, les organisations représentatives de la branche souhaitent promouvoir l'emploi des salariés des entreprises de la branche à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la branche ont

entendu définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et par les décrets ultérieurs qui s'y rapportent portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de branche permet le retour à l'activité réduite pour permettre une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Les organisations représentatives de la branche souhaitent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes de chômage au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Par cet accord, les organisations représentatives de la branche entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

## Chapitre Ier Champ d'application

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 7 juillet 2021*

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la branche de faire face à une baisse durable d'activité de leur chiffre d'affaires d'activité partielle de longue durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

### Article 2 - Champ d'application du présent accord

*En vigueur étendu en date du 7 juillet 2021*

Le champ d'application du présent accord est défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1er janvier 1984 (IDCC 1286). En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations représentatives de la branche conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où la branche est représentative d'un secteur composé de TPE avec un effectif moyen inférieur à 5 salariés.

### Article 3 - Salariés et entreprises éligibles

*En vigueur étendu en date du 7 juillet 2021*

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leur fonction ou à la durée de leur contrat de travail.

Conformément au décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 (paru au JO du 26 mars 2020), les salariés soumis à une convention collective de travail en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret du n° 2020-435 du 16 avril 2020 (paru au JO du 17 avril 2020) précise que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention collective de travail en heures, l'indemnité et l'allocation activités partielles sont fixés en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :

1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h ? 30 non travaillées ;

2° Un jour non travaillé crenosrpd à 7 heures non travaillées ;

3° Une semaine non travaillée cperonosrd à 35 heures non travaillées.

À cet effet, les étapes snot appelées à ruoeicrr à une ceiovtonn de fioarft corrélée à la durée de la période d'activité partielle.

Pour les salariés qui bénéficient du diipsotsif d'activité plrleaité lgouue durée (APLD), la durée mamiilne journalière de travail est fixée à 4 heures consécutives.

Conformément aux dsntiioospis légales et réglementaires en vigueur, les otgannarois représentatives de la bcnahre rppnleat par alluiers qu'elles ont nnoeamtmt pirs en ctpome l'objectif d'égalité porlsnflesoinee ernte les feemms et les hommes, en pitalcrur dnas le carde du distpisoif visé par le présent accord.

## Chapitre II Conditions d'application

Article 4 - Volume d'heures indemnisées  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le dpitsiosf d'activité pieltalre lognue durée (APLD) puet crneecor tuot ou ptaire de l'effectif de l'entreprise.

Il ne puet être cumulé puor une même période et puor un même salarié aevc le dsptiiosf d'activité parlliete prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sans préjudice des dpiionstsois de l'alinéa précédent, un eymuolper aynat ruceors au dioiitpsf d'activité prlietale de lngouue durée puor une piarte de son pnnseroel puet cteaonincmmomt riuocurr au disotispf d'activité petllirae prévu par l'article L. 5122-1 du cdoe du tvriaal puor d'autres salariés, puor les mfoits prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 jililut 2020.

Sauf cas einncpexteol somius à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de tiraavl ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale de tariavl puor chaque salarié concerné par le dispositif.

Cette réduction s'apprécie puor chaque salarié concerné sur la durée d'application du dtiipsosf prévue par l'accord cotciellf ou le domucent unilatéral. Son apiaopcitln puet cdnruoie à la spieusn troramipee de l'activité danrut ceenaitrs périodes. Il est pbolssie d'alterner etnre des périodes de fblaie réduction d'activité et des périodes de ftroe réduction, viore de senipssoun teapoirmre de l'activité dnas le rpsceet de la lmiite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de 3 jrous obluveas est à reecspetr auprs du salarié concerné en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Le rotuer au plein-emploi du salarié mis préalablement en activité ptarlle est pariottrie sur tuot naouevu recmeuntret d'un salarié en CDD, intérim ou CDI puor les eoipmls de même catégorie et nécessitant un même neaivu de qualification.

Article 5 - Indemnisation perçue par le salarié  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le salarié placé en activité praleilte dnas le crdae du diipssotif ALPD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % du saairle burt sevant d'assiette puor l'indemnité de congés payés dnas la liitme d'une rémunération mmxalaie égale à 4,5 x Smic.

Au raregd des dspoiiintss réglementaires en vigueur, le sarliae de référence tinet ctompe de la mneoyne des éléments de rémunération vaeibras perçus au corus des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé mnois de 12 mios civils, précédant le 1er juor de penelmcatt dnas le crdae de l'APLD de l'entreprise.

L'indemnité hariroe nttee ne puet être inférieure à 8,11 ? sachant que ce minmuim ne s'applique pas aux salariés dnott la

rémunération est inférieure au Simc horaire, tles que les salariés en craontt d'apprentissage ou de professionnalisation. Dnas ce dieernr cas, le niaevu d'indemnisation est iquetnde à cluei prévu par le dsipsitof eoennxitcpel d'activité partielle.

L'employeur puet prévoir le vmreesent d'une indemnité complémentaire dès lros que les citonniods financières de l'entreprise le permettent. Celle-ci diot arols être définie et précisée dnas le dmuncoet établi par l'employeur dnas le prlneonemgot du présent acocrd et suimos à la vitioldaan de l'autorité administrative.

Dans ce cas, l'indemnité versée ne puet dépasser le polfand de 100 % de la rémunération ntete du salarié.

Article 6 - Dispositif APLD et maintien de droits  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Conformément aux dsnoitiosps légales et réglementaires en vigueur, les salariés placés dnas le diposistif d'activité prietalle lngouue durée (APLD) creenovsnt lerus dtrios en matière de :  
? aqsuiiotcin des dtoris à congés payés ;  
? oruturve des dtrios à pneoisn de raiertrte ;  
? gaenitars de prévoyance et de frias de santé.

Sans qu'il y ait de réductions de drotis dnas ces matières.

Les périodes de ruoces au dpsostiif d'activité plaieltre lgouue durée (APLD) snot pseirs en cmtpoee puor le culcal de l'ancienneté du salarié.

Article 7 - Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

À trite préventif, suos réserve du reespct des adccors d'entreprise, les errsntiepes de la brnhcae pvneuet initecr les salariés à predne tuot ou ptiare de lures congés payés acquis et lerus juro de ropes préalablement à la msie en ?uvre de l'APLD.

Il est rappelé que le chiox des daets de congés payés relève du pvoouir de decortiin de l'employeur. Ainsi, il fxie la dtae de départ des congés, aetpcce ou rsufee les daenemds des salariés, dnas le cdrae des dsotpiioins conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il diot nnotmmeat prtemetre au salarié de prendre, dnas la ltimie des congés acquis, au mnimum 12 juors ouaverlbs de congés payés, pnndaet la période légale de pirse des congés payés, conformément aux dispotinisos légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dioospsniits légales en matière de congés payés et de prise de juor de repos renssett en vigueur.

Article 8 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Les onsaiaitrogns représentatives de la bchnrae de la brnhace alpelepnt les erietprnss à aiovrr le snes des responsabilités et à fraie prveue de juscite en pnarnet prat à l'effort de solidarité dnas le ceontxte actuel.

Ainsi, auucne anmogieauttn ne puet être appliquée aux rémunérations feixs des ditngreias salariés anayt le statut de mntiaedaars sociaux, pannedt les périodes de msie en ?uvre du diispisotf spécifique d'activité plitarlee (DSAP) au sien de l'entreprise.

Cette stliuotaipn s'applique aisni aux salariés :  
? gérants et cogérants des SRAL ;  
? présidents et associés des SAS.

Le cas échéant, dnas le resecpct des ongears d'administration et de svaieicunllre des sociétés, l'opportunité du vmseriesent des ddeidnevs est nécessairement examinée en tnenat penlmieent cmptoe des ccenscantiors économiques de l'entreprise et des efortfs demandés aux salariés. Les oranioitnagss représentatives de la bchnrae esimtet qu'il est souhaitable, par scouie de cohérence aevc ces pciprenis de responsabilité, jtcisue et solidarité, de srsvioeur au vrsnmeeet de diiddeevns pdennat les périodes de rrecois à l'APLD. Ces efforts, ou le cas échéant,

l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sien du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 9 du présent accord.

L'organisme de contrôle chargé de vérifier l'exactitude des informations est la DITCCERE compétente.

#### Article 9 - Élaboration du document par l'employeur En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les représentants de la branche sont autorisés à bénéficier du droit de participation d'activité partielle à durée déterminée (APLD) pour contribuer à l'élaboration d'un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise, des dispositions du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe pour une information en vue d'une consultation. Il doit notamment préciser :

1° Le dispositif de la participation économique de l'entreprise ou de l'établissement et les modalités d'activité en complément du dispositif global établi en préambule du présent accord ;

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui couvrent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle à durée déterminée (APLD) ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle à durée déterminée ;

5° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, dans la mesure où la rétroactivité est possible. Le bénéfice du dispositif est accordé jusqu'au 31 décembre 2021 ;

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° Les modalités d'information des représentants de l'entreprise sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information doit être donnée au plus tard dans les 3 mois ;

8° La décision prise par l'employeur au regard de la faculté que l'entreprise a de décider ou non, d'appliquer aux salariés, aux représentants sociaux et aux représentants des salariés proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, ces derniers sont précisés dans le document.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La décision est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Le délai de garde est de 21 jours à compter de la date de validation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la décision de l'employeur.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de modification ou d'adaptation du document. Chaque modification doit s'accompagner d'un avis de l'organisme de contrôle porté à la connaissance du CSE.

La décision d'homologation ou de validation est prise dans un délai maximum de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan décrit ci-après.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'expiration de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un document actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD. Il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque décision de recours au dispositif de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

#### Article 10 - Engagements en matière d'emploi En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le dispositif visé à l'article 9. Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle à durée déterminée et s'appliquent pendant une durée maximale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif de l'entreprise.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir verser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié ainsi que la réduction d'activité et doit le cronat de travail est prévu pour l'une des caeuss énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur.

À cet égard, les organisations représentatives de la branche appellent l'attention à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui s'exerce le plus en vue de la mise en œuvre des mesures de soutien de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle à durée déterminée, s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif, majorée de 3 mois.

Lorsque le volet de la participation de l'employeur est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux entreprises à caractère collectif.

#### Article 11 - Engagements en matière de formation professionnelle En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Les organisations représentatives de la branche de la branche insistent sur l'importance de mettre en place des actions de formation au profit des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle à durée déterminée (APLD). Ils insistent les entreprises qui ont recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets soutenus par le salarié dans le cadre de la mise à disposition de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelle que soient les modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD bénéficie systématiquement d'un accompagnement sur le conseil en évolution professionnelle et d'un accompagnement des organismes de conseil en matière de formation. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la poursuite de l'activité ou à la mise en œuvre des nouvelles opportunités décidées en vue de poursuivre la base d'activité.

Pour ce faire, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD pourra bénéficier d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son représentant hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il souhaite développer, identifier les formations qu'il souhaite suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations. L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les

foomanitrs puor llseeqeuls elle est prête à ayueppr les pjetros des salariés siot en faosarvint l'utilisation du CPF par un abondement, siot en annaapccmgot le reurocs au pjeort de tistrinaon professionnelle.

À ces fins, les osoitinagrns représentatives de la brnche réaffirment luer ddmanee à l'État de pouvoir mobiliser, dnas un cadre de gtsoein simplifié, les rseeroucscs dsplboinies de l'opérateur de compétences des etrieeprrns de proximité (OPCO EP) et des snetibounvs pbluuques dédiées à la frmatoin (FNE-Formation, FSE, autres?), puor le fnaeincemnt des coûts de fmitoroan engagés par les esteprriens de la banrche mnrmæiorejiatt composées de TPE, aifn de faire fcae aux graves difficultés économiques cuoerjetncnlols visées à l'article L. 6332-1-3, du cdoe du travail.

La cisimmsoun prraiate naltiaone de l'emploi et de la friaotom ponornellssiefe (CPNEFP) de la bcahrne irnoremfæ la scetion parraitie posfllisnerone (SPP) des métiers de l'alimentation de la csuocinoln du présent acocrd et lui ttrsmtranea une ntoe d'orientation pioqtlue aifn de peroriisr la prise en chgare des fenitacnnems des ftmorniaos ainsi msies en ?uvre et ampccoaner par conséquent au miuex la rlencae de l'activité.

Article 12 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

L'employeur ifnmore iielduenmidlenvt les salariés sur tuoets les meruses d'activité plltearie les coernnacnt (temps de travail, indemnisation?) par tuot myeon écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur ionrfme idneeunlmiedlvt les salariés au monis 3 jruos ovlebarus préalablement à luer entrée dnas le disipotsif d'activité plelrtaie lnguae durée (APLD) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur froinut au minimum tuos les 3 mios au comité scaoil et économique (CSE), lorsqu'il existe, les irfaioomnnts seatuvins :  
? le nmrboe de salariés concernés par la msie en ?uvre du dsposiitf ALPD ;  
? l'âge, le sxee des salariés concernés par le dtspoisif et la nruate de lerus cntortas de tiarval (CDI, CDD?) ;  
? le nrombe mseenul d'heures chômées au tirtu du dtsioiispf ALPD ;  
? les activités concernées par la msie en ?uvre du dioptisif ALPD ;  
? le nbrome de salariés anyat bénéficié d'un acnecgaopnemmt en famtorion pleisornefnole ;  
? les pvceptreises de rpseire de l'activité.

Les eoelmyprus ttansteermnt par vioe électronique au secrétariat de la CPNPI (s.collin@chocolatiers.fr) le domuenct unilatéral anonymisé, dès la msie en pacle du dotipsisif dnas luer entreprise, dnas l'entreprise et cforonme aux siatupoiltns du présent aocrd de branche.

Un bialn de ces dtnmouecs srea réalisé ameennlunelt en CPPNI jusqu'à fin de l'entrée en vieuugr du présent accord.

### Chapitre III Stipulations finales

Article 13 - Entrée en vigueur et durée  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

## Avenant n 6 du 21 juin 2021 à l'avenant n 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Modification de l'objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent aroccd pnred eefft à cmpteor de sa signature. (1) Il est cnlcou puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021.

Les otairnasongs représentatives de la brnche s'engagent à fraie une évaluation du présent dotiissipf 3 mios aavnt son tmere et d'ouvrir le cas échéant de nueveolls négociations sur l'activité prallteie lognue durée.

(1) Phrsæ eulxce de l'extension cmome étant ctoranire aux dpnisoostsiis de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 retiavle à drseievs dossoipiints liées à la cisre sanitaire, à d'autres meuerss unetrges asni qu'au raitret du Royaume-Uni de l'Union européenne qui prévoient l'entrée en vieuugr de l'accord le leanmdein de la priuaton au Joaunrl ofeificl de son arrêté d'extension.  
(Arrêté du 2 jeulilt 2021 - art. 1)

Article 14 - Conditions de révision  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent accord porura farie l'objet d'une révision conformément aux arliects L. 2261-7 et sunatvis du cdoe du travail. Ttoue ddneame de révision srea oaiogrtmnieblt accompagnée d'une psioiortpn de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception à canhcue des auerts ptearis signataires. Le puls redmpaneit pbsilose et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à prtiar de l'envoi de cttee lertte, les piarets drvenot s'être rencontrées en vue de la csclinouon éventuelle d'un anaenvt de révision. (1)

Les sliuiontatps qui fnot l'objet de la dmenade de révision, roenrttest en vueuigr jusqu'à la coiolncusn d'un tel avenant. Cet aavnnet est smious aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respct des dsnotpoiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du taivral et suos réserve de l'application des doiopsitns des aicltrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telets qu'interprétées par la jusrueciipnde de la Cuor de cassation.  
(Arrêté du 2 jellut 2021 - art. 1)

Article 15 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent aocrd est notifié par lrtete recommandée et déposé par la patire la puls deilntgie dnas les ctniodnis prévues par le cdoe du tavrail et frea l'objet d'une dademne d'extension auprès du mriitnse du tiraval dnas le cdrae des dsotiisnpios légales et de la procédure d'extension des aocrdcs de bcnahre alacpblie en vetru du décret n° 2020-441 du 17 avrll 2020 retalif aux délais d'extension des aocrdcs de bhrcane aaynt puor obejt de friæ fcae aux conséquences économiques, financières et scaleois de la prgtorooian de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Article 16 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Toute oaiostiragnn scnyadile représentative non-signataire du présent acrocd porrua y adhérer par smiple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par lertte recommandée, tueots les ornntsogaiis signataires.

Le fdons de péréquation a été créé puor arseur à l'employeur le rbmeenusreomt des congés puor événements fauimailx et l'indemnité de leeniimccent puor ipnutdtaie stutie à mlaaide professionnelle.

Cet aticlræ mifdoie la psire en cahrgæ à hutæur de 100 % des congés puor événements faaiilumx prévus à l'article 35 de la cntonieovn cocilltve nilatnoæ asini que des indemnités légales de lmicienenet puor inpatdtiue stutie à mdaliae professionnelle.

Article 2 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le tuax de ctosioaitn du fdons de péréquation est fixé à 0,08 % du srliaæ burt tnehacrs A + B.

Les cotisations des fonds de péréquation sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont recouvrées par un organisme coelcutlr de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les cotisations de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

Article 3 - Versement des prestations  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les cotisations du fonds de péréquation sont versées dans la limite des fonds disponibles.

Article 4 - Modalités de fonctionnement  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation sont réexaminées dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

Article 5 - Délai de prescription  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 6 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2021.

## Avenant du 30 novembre 2021 à l'accord du 16 mars 2021 relatif au renouvellement du dispositif d'APLD

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a pour objet de réexaminer l'application de l'accord du 16 mars 2021 relatif à la mise en place de l'activité principale de longue durée au sein de la branche, cet accord devant prendre fin le 31 décembre 2021.

Il est précisé que les parties ont pris la décision de renouveler l'accord de branche relatif à l'APLD sur la base du diagnostic du secteur d'activité réalisé à la date de signature du présent avenant.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1er janvier 1984 (IDCC 1286).

Article 3 - Entrée en vigueur, durée et conditions d'applications du dispositif  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les parties s'accordent pour renouveler le dispositif d'APLD à compter du 1er janvier 2022 pour une période de trois mois, soit

Article 7 - Dépôt. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent de ne pas renvoyer de dispositions spécifiques prévues par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à maintenir le régime collectif obligatoire de prévoyance dont bénéficie les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les entreprises des obligations mises à la charge et d'assurer leurs salariés du secteur des professionnels qui leur sont dues.

jusqu'au 31 mars 2022 inclus, dans les mêmes conditions et modalités que l'accord conclu le 16 mars 2021.

Les effets de cet avenant cessent au plus tard le 31 mars 2022 sans formalités préalables.

Les organisations représentatives de la branche s'engagent à faire une évaluation du présent dispositif un mois avant son terme et d'ouvrir le cas échéant de nouvelles négociations sur l'APLD.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Malgré la fin du confinement généralisé et la réouverture des commerces, la branche professionnelle de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants continue de faire face à une réduction d'activité qui pèse sur le temps.

Le maintien de l'activité se déroule dans un contexte contraint, du fait d'une situation économique incertaine, des normes strictes à respecter, et des risques de propagation du virus pour le personnel qui tallaire noématmt en contact avec la clientèle dans les boutiques ou sur des lieux de rassemblement.

Outre ce contexte sanitaire, il convient de relever que l'activité du secteur dépend énormément et toujours fortement du tourisme, notamment étranger, qui reste à ce jour extrêmement limité et fragilise encore l'activité des boutiques.

De même, si certaines événements et manifestations ont pu de nouveau être organisés, ils restent peu nombreux et le public pouvant s'y rendre s'en trouve particulièrement réduit, ce qui ne permet pas une reprise normale de l'activité et un nombre insuffisant de commandes.

De plus, si le télétravail généralisé a pris fin, il n'en reste pas moins que la plupart des entreprises, en particulier dans les grandes villes, ont choisi de maintenir en place le télétravail de manière régulière et donc de ne pas faire revenir leurs salariés à



pieln tpmes dnas leurs locaux, ce qui cunntoie à impcaetr le nbomre de vetnes en buuiqtoe au quotidien.

Enfin, l'échéance des panls gainrats par l'État penandt l'année 2021 a dneurmet touché les eiprteenrss de la branche, entraînant la dpistriioan de cneairats eeipstrnres (essentiellemt des TPE) n'ayant pas pu résister à la dégradation iotarnptme de luer crfhife d'affaires, en l'absence de recsrueoss suffisantes.

#### Diagnostic

Depuis la fin du confinement, la rrpisee d'activité des enprietesrs du seecutr reste incertaine. À ce jour, il n'existe auunce gntraiae sur la pastcsienne d'une rsiepre de l'activité, même puor les fêtes de fin d'année, cmotpe tneu de la rcecsuenrede de la pandémie en cette période hanirvele et des rsqeujs de confinement.

## Avenant n 5 du 27 octobre 2021 à l'avenant n 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent annaevt a puor obejrt de mfedoiir l'article 2 « Ciottionass » de l'avenant n° 19 du 15 jannevr 2014.

Article 2 - Cotisations

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 javnier 2014 est modifié cmome siut :

« Le tuax de caotsiiojn cunecorttal est de 0,08 % du saairle T1-T2. L'assiette de ctsiooatin est modifiée à ctepomr du 1er jnaievr 2022. Celle-ci pasnsat en T1-T2 (tranche 1 et thrnacé 2 du salaire, la T2 étant limité à 4 Pass) en leiu et pcale de TA-TB.

Un tuax d'appel de 0,04 % T1-T2 (T2 limitée à 4 Pass) est appliqué à piratr du 1er jianvr 2022 suos réserve que des mioioctiadnts de lios ou de réglemts srnavet de bsae aux pratinseos giartanes ne nteemett pas en csuae l'équilibre thinuqece du régime.

Au vu de la présentation des cpmeots de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de coitatiojn est examiné almenennluet et puet être révisé à tuot mmneot par aroccd des parties. »

Article 3 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

## Avenant n 7 du 27 octobre 2021 à l'avenant n 18 du 16 janvier 2013 relatif au fonds de péréquation

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification de l'objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le fdons de péréquation a été créé puor ausrser à l'employeur le rsbemuerenmot des congés puor événements fimaialux et l'indemnité de lenmeeincict puor iatiuptnde siute à mdailae professionnelle. Cet altrcie midfoie le tuax de caisioton du fonds de péréquation.

En outre, les prévisions puor le début de l'année 2022 snot très aléatoires. Les prieerms renseumbomtes des prêts gantairs par l'État (PGE) snot prévus sur le peerimr trmertsie 2022. De fait, un phénomène de rtagaprate priogsresf et durblae des défaillances d'entreprises est à anticiper.

Par conséquent, le contetxe tnat siitaanre qu'économique ne preemt tuurjoos pas de grintaar denulbamert un nvaieu de cirfhife d'affaires acceptable, ni même de mtieannir une activité nlrmoae du personnel, les petrveseicps Insaasit cadrnrie que l'activité n'atteigne pas à cuort treme le vlumoe d'activité habituel.

Compte tneu de ce contexte, les paretaernis sciaoux de la bnrhace se snot à nveouau réunis lros de la cssioiomn patirirae du 26 obrctoe 2021 aifn de ptrmeetre aux erneprtiess du stceeur de peorlngor la possibilité de rrcuoier à l'activité pretlliae de l'gnuae durée puor une période alalnt du 1er jveainr 2022 au 31 mras 2022, siot puor une durée supplémentaire de tiros mois.

Le présent anavent prend efekt le 1er jeivanr 2022.

Article 4 - Dépôt. □ Extension

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt auprès des sevices ceutarnx du mniitrse chargé du taravil asnii qu'au secrétariat du grffee du cieonsl des prud'hommes dnas les ciitnoodns resques par le cdoe du travail.

Les pateirs saetgriinas snot cvonueens de demander, snas délai, l'extension du présent avenant. La Confédération nniaoaalte des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Prias est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dssopiintois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaeris saiegiatnrs n'ont pas rteenu de dtpoisnisios spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvraail à l'attention des etrpenesris de minos de catinunqe salariés dès lros que le présent avnaent vsie à mofediir le régime ciltcleof oilgrabtioe de prévoyance dnot dnievot bénéficier les salariés revlaent de la ceoviotnnn ceilvloctoe et ce quel que siot l'effectif de l'entreprise.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

La cioveotnnn ctvilcolee nintaaloe des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, btersuciiie n° 3224 a instauré de manière mutualisée au pofirt des eneriestprs ralnevot de son cmahp d'application, un fnods pinnorinsaovt les indemnités de départ en retarite de ses salariés.

Au vu des cetmops de résultats, les pateirernas socuiax ont cveonnu :

? d'appeler à 0,04 % T1-T2 (T2 limitée à 4 Pass) à cpomter du 1er jinaevr 2022 le tuax contractuel.

Article 2 - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le tuax de ctoasiotin du fdons de péréquation est fixé à 0,04 % du siarlac burt tacrnhe 1 et thncrae 2 (la tcharne 2 étant limitée à 4 Pass).

Les cioasnoitts du fodns de péréquation snot à la cgrahe exicsvule de l'employeur.

Les citonastois snot recouvrées par un omgirnsae coelutlecr de prévoyance en même tpmes et dnas les mêmes cnionodtis que les caioosintts affectées au femcaniennt de la prévoyance et de la raiette complémentaire.

Les faris de getosin de ce fdons de péréquation snot de 10 %.

Article 3 - Versement des prestations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les patoetrnsis du fnods de péréquation srneot versées dnas la litime des fdnos disponibles.

Article 4 - Modalités de fonctionnement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités de fontennomnecit du fdnos de péréquation sonert réexaminées dnas le délai muiamxm de tiors ans à ctmpeor de la dtae d'effet du présent avenant, de même que le cihox de l'organisme gestionnaire.

Article 5 - Délai de prescription  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le délai de pctrspoiien est de 2 ans à cmteopr de l'événement qui y dnnoe naissance.

Article 6 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anneavt penrd effet le 1er jnaevir 2022.

Article 7 - Dépôt. □ Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anvanet frea l'objet d'un dépôt auprès des sreceivs ctrenuax du mniritse chargé du taravil asini qu'au secrétariat du

## Avenant n 14 du 27 octobre 2021 à l'avenant n 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification de l'article 5 « Cotisation »  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

« Les ctiotaisnos snot établies sur la bsaie de la législation de l'assurance mdialae et de la réglementation siacloe et fislace en veiguur au mmnoet de la conliouscn du présent avenant. Les citnoisotas sorent reuves snas délai en cas de ceeamnhngt de ces textes.

Les pteiras sngieaairts porornut également cnoinver d'une révision des genirtaas en tuot ou partie à cttee occasion.

La cosoiattn du régime ? rembonruemest complémentaire de frais de sinos de santé ? est muesnllée et forfaitaire.

La coiastoitn msunlelee srea appelée conformément au taebtau ci-après :

	Salarié bénéficiaire
Régime général	1,31 % du PSMS [1]
Régime lcoal Alsace-Moselle	0,76 % du PSMS [1]
[1] PSMS : polfand mueensl de la sécurité sociale.	

Soit en équivalence en eruo :

	Salarié bénéficiaire
--	----------------------

greffe du coenisl des prud'hommes dnas les cinntooids reesuiqs par le cdoe du travail.

Les pterias sgiitanares snot ceenuvnos de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

La Confédération nailtonae des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dtnoioisispis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaras sitrinaegas n'ont pas rteneu de disiniostpos spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvarail à l'attention des erntrsiapes de moins de cunqtnae salariés dès lros que le présent aeavnnt vsie à mediiofr le régime colltiecf olirgbiotae de prévoyance dnot denvoit bénéficier les salariés rnleevat de la cinnvtioen covtlcilee et ce quel que siot l'effectif de l'entreprise.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peeiarnrts suocaix ont décidé de créer un fdods de péréquation puor aessrur une moitatsiauuuln des oatlingiobs msies à la cghare des employeurs. Ce fdods a puor but de fvoiasrer le rpecest par les erepomyuls des ogaobiltins meis à luer cghrae et d'assurer lrues salariés du srvecie des prattenoiss qui luer snot dues.

Régime général	Soit 44,92 ? sur la bsaie d'un PSMS 2022 de 3 428 ?.
Régime local Alsace-Moselle	Soit 26,05 ? sur la bsaie d'un PSMS 2022 de 3 428 ?.

Le tuax de caotstioin srea indexé au mmiuinm sur le dreeinr inidce cnou de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les csseias ntaleanois d'assurance mdailae suaf si les résultats du régime cesnnopept l'évolution de cet indice.

La cirutiottbonn de l'employeur srea au mmiinum de 50 % de la cotisation.

Les cisoaintots snot plyeaabs tiletresmemeimlrt à tmere échu.

Les caontioistis snot deus puor la totalité du mios au curos deuquel les gaatrniees snot accordées. L'organisme asursuer en aicoatpipln de l'article L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au remeornceuvt des csoitiotans deus par l'entreprise en cas de non-paiement dnas les délais. »

Article 2 - Modification de l'article 10.2 « Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin) »

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

« Les piraenetras scaoux de la brcanhe ont instauré une solidarité intergénérationnelle etrne les aeinnncs salariés et les salariés aitcfs tnat sur le navieu des catoinisots que sur ceuli des prestations, à trvreas la mtuosialaiutn au sien du régime.

Ce maniietn de la crrtvueoe faris de sions de santé, à tirte individuel, s'effectue snas cnotooids de période paobrtoire ni d'examens ou qneoinertiusas médicaux, snas ctioioedn de durée, suos réserve que les intéressés en fessnat la dmeadne auprès de l'organisme aersusur dnas les six mios qui sineuvt la rprtuue de luer caotrnt de tiaavrl ou le cas échéant, dnas les six mios snuivat l'expiration de la période dnaurt llueaqe ils bénéficient du doitpsisf de portabilité.

Pour aoiatpipln de ce présent arctile 10.2, les acneis salariés snot les bénéficiaires d'une rtnee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pneison de rrttieae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rveneue de remplacement, snas coiiontdn d'ancienneté.

Les acnines salariés qui fenort vaolir ce dirot dreovnt jtiifsuer

régulièrement de luer stuoaitin auprès de l'organisme assureur.

La certvuruoe faris de soins de santé mtuineane est celle dnot bénéficiait l'ancien salarié au mnoemt de la coatissen de son cnoatrt de traival ou à la ctsaosein du mnteian trapmroiee des garanties, dnoc il s'agit des mêmes nveaiux de garanties.

Afin de grniaatr une solidarité intergénérationnelle par le bias de la mtuioaatisuln des cstiooatnis des aincnes salariés aevc celes des salariés actifs, la ctioastin des ancnis salariés est fixée cmmoe siut :

? la première année, la cottsiiaon est égale à la ciaoitston (part poaranlte et salariale) dnot ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité ;

? à piratr de la deuxième année, la ciottaosn est fixée à 125 % de la cottiosain des salariés atifcs ;

? à paitrr de la troisième année, la ctsaiootin est fixée à 150 % de la catotiosn des salariés actfis ;

? à paritr de la quatrième année, la ciooittsan est fixée à 180 % de la ctiiioatosn des salariés aficts ;

? à praitr de la cinquième année, la ctasiootin est fixée à 200 % de la ctaitsioon des salariés actifs.

Ces cotioatinnss snot à la cgrhae esxlvucie de l'ancien salarié.

Pour l'application des dtpooiinssis ci-dessus, la caopioumttn du délai prévu la première année, lros de la stiroe du cnrotat collectif, s'effectue de dtae à date, à soiavr à copmter de la dtae à lleulaqe l'ancien salarié et les pnseors genrtiaas du cehf de l'assuré décédé bénéficiant du manteiin de luer cutroverue le cas échéant à l'expiration de la période danrut llaeqlue il bénéficie à trtie torrmpaiee de la portabilité au snes de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saocile ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent avenant) jusqu'à la dtae aevrainsnre de son adhésion l'année suivante.

La neullove adhésion prrdnea effet, au puls tard, au Indimeaan de la demande. »

#### Article 3 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent anvnaet pernd effet le 1er jivavner 2022.

#### Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Suivant les diptioiosnss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les patries seatingias n'ont pas renetu de disipootinnss spécifiques teels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traavil à l'attention des eerspreitns de moins de ctqanaine salariés dès lros que le présent aennvat vsie à mfoidier le régime ciecllotf ogbioiltare de prévoyance dnot dievnot bénéficier les salariés relnavet de la civtonnoen ccevltoie et ce qleus que seinot la tliale de luer estpirrnee et l'organisme arusseur de cttee dernière.

Le présent annavet frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asini que de dmaedne d'extension, conformément aux dptioinsiiss légales et réglementaires.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Au cuors de l'année 2021, les prerineaats soaucix de la bhrncae se snot réunis puor eienxamr les cpmeots de résultats du régime. Au raergd de l'analyse de ces cotemps et des résultats des tuvarax auatcerlis réalisés au naiveu de la branche, les prtieas sritaneiaags ont décidé, aifn d'assurer la pérennité du régime :

? d'augmenter la tfcairiiotan du régime de bsae ;

? de mdeiifor le nomrbe des pleias et le nveaiu de penfaomnelnt des cotinotasis du régime de miaetinn des gairatens ctcleilvoes au porfit des acennis salariés dnas le cdrae de la solidarité intergénérationnelle msie en palce par le bias de la moltiauasuitn des coaoiisntts enrte les anncies salariés ictniafs et les salariés actifs.

Considérant la ctosiompoin de la bahrnce constituée puor sa puls gdnrae prat d'entreprises de mnois de 50 salariés, cet aanvnet ne crtoopme pas de dinposiioots particulières puor ces entreprises.

Les petaris snaiatgeris du présent avenant décident de mifidoer l'avenant n° 15 de la cnotoveinn ctcloilvee de la façon siuvante :



# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 27 du 18 juin 2008 à l'annexe III relative aux salaires au 1er juillet 2008

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

A ptairr du 1<sup>er</sup> juillet 2008, la gillre de slairae ailacbpplle puor 35 hueers de taavril par smineae est la suivante.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La confédération naalntioe des détaillants, détaillants-fabricants et aatisrns de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie.
Syndicats signataires	La FGTA-FO ; La CSFV-CFTC ; La FANA CFE-CGC ; La FS-CFDT.

PÉRIODE CONCERNÉE du 1er jelluit 2008 au 30 jün 2009		SALAIRE HRRIOAE BURT MIINUMM CEINVTENNOONL : 8,82 ? Salaire mnesuel burt mmiunim cnevtonneinol : 1 338 ?				
Classe	Catégorie	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> jlluet 2008	A titre indicatif par mois	
1	A	15 543,12	3,30	16 056,04	1 338,00	Débutant pendant 6 mios *
1	B	15 780,00	3,30	16 300,74	1 358,40	
1	C	16 260,00	3,30	16 796,58	1 399,72	
2	?	16 800,00	3,30	17 354,40	1 446,20	
3 (CAP)	A	17 280,00	3,30	17 850,24	1 487,52	
3	B	17 700,00	3,30	18 284,10	1 523,68	
4 (BTM)	?	18 300,00	3,30	18 903,90	1 575,33	
Agent maîtrise	1 <sup>er</sup> échelon	20 220,00	3,30	20 887,26	1 740,61	
Agent maîtrise	2 <sup>e</sup> échelon	22 080,00	3,30	22 808,64	1 900,72	
Cadre	1 (débutant)	30 840,00	5,60	32 567,00	2 713,92	
Cadre	2 (confirmé)	34 704,00	4,60	36 300,00	3 025,00	
Cadre	3 (expert)	40 020,00	3,30	41 340,00	3 445,00	

RAB : rémunération aneunlle brute.

\* Clsae 1, catégorie A : le saalire hiraore hros tutoe pirme ne puet être inférieur à 8,82 ?.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les paeitrs cctntnaroteas denednmat l'extension du présent avenant, conformément aux doointsipsis de la loi du 13 nremvobe 1982.

(Suivent les signatures.)

## Avenant salaires n 28 du 3 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Signataires	
Patrons signataires	La CNCD,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

Article 1er

A pritar du 1<sup>er</sup> jieuillt 2009, la gilrle de sailaers albllpaice puor 35 hereus de taavirl par saeinme est la sutanive :

(En euros.)

PÉRIODE CONCERNÉE du 1 <sup>er</sup> jeuillit 2009 au 31 décembre 2009		SALAIRE HRRIAORE BURT MUIIMNIM CNEVONENITNOL : 8,93 ? Salaire munesel burt muinim cennienonovtl : 1 355,40 ?				
Classe	Catégorie	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> juillet 2009	A titre indicatif par mois	
1	A	16 056,04	1,30 %	16 264,77	1 355,40	Débutants pendant 6 mios (*)
1	B	16 300,74	1,30 %	16 512,65	1 376,05	
1	C	16 796,58	1,30 %	17 014,94	1 417,91	
2	?	17 354,40	1,30 %	17 580,01	1 465,00	
3 (CAP)	A	17 850,24	1,30 %	18 082,29	1 506,86	
3	B	18 284,10	1,30 %	18 521,79	1 543,48	

4 (BTM)	?	18 903,90	1,30 %	19 149,65	1 595,80
Agent de maîtrise	1 <sup>er</sup> échelon	20 887,26	1,30 %	21 158,79	1 763,23
Agent de maîtrise	2 <sup>e</sup> échelon	22 808,64	1,30 %	23 105,15	1 925,43
Cadre	1 (débutant)	32 567,00	1,30 %	32 990,37	2 749,20
Cadre	2 (confirmé)	36 300,00	1,30 %	36 771,90	3 064,33
Cadre	3 (expert)	41 340,00	1,30 %	41 877,42	3 489,79

RAB : rémunération annuelle brute.

(\*) Classe 1, catégorie A : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 8,93 ?.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les parties concernées dans le présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

(Suivent les signatures.)

## Avenant Salaires n 29 du 6 janvier 2010

Article 1er  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie,
Syndicats signataires	La fédération nationale antiregionales CFE-CGC,

A partir du 1er janvier 2010, la grille de salaires applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante.

Période concernée : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010.

Salaires horaires brut minimum conventionnel : 8,97 ?.

Salaires mensuels brut minimum conventionnel : 1 361,19 ?.

(En euros.)

Classe	Catégorie	Ancienne RAB	Pourcentage DE HSSUAE	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 2010	à titre indicatif PAR MIOS	
1	A	16 264,77	0,50 %	16 346,09	1 362,17	Débutants pendant 6 mois*
1	B	16 512,65	0,50 %	16 595,21	1 382,93	
1	C	17 014,94	0,50 %	17 100,01	1 425,00	
2	-	17 580,01	0,50 %	17 667,91	1 472,33	
3 (CAP)	A	18 082,29	0,50 %	18 172,70	1 514,39	
3	B	18 521,79	0,50 %	18 614,40	1 551,20	
4 (BTM)	-	19 149,65	0,50 %	19 245,40	1 603,78	
Agent de maîtrise	1 <sup>er</sup> échelon	21 158,79	0,50 %	21 264,59	1 772,05	
Agent de maîtrise	2 <sup>e</sup> échelon	23 105,15	0,50 %	23 220,68	1 935,06	
Cadre	1 (débutant)	32 990,37	+ 1 200 /an	34 190,37	2 849,20	
Cadre	2 (confirmé)	36 771,90	+ 1 200 /an	37 971,90	3 164,33	
Cadre	3 (expert)	41 877,42	+ 1 200 /an	43 077,42	3 589,79	
RAB = rémunération annuelle brute.						
(*) Classe 1, catégorie A : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 8,97 ?.						

Article 2  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Les parties concernées dans le présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

## Avenant n 30 du 17 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Signataires	
Patrons signataires	La CNDC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1er

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

Période concernée : du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011.

Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,14 ?.

Salaires de base mensuels brut minimum conventionnel : 1 386,69 ?.

(En euros.)

Classe	Catégorie	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hussae	RAB au 1er janvier 2011	à titre indicatif par mios
--------	-----------	-------------	--------------	-----------------------	-------------------------	----------------------------

1 A	120	16 346,09	1,80	16 640,32	1 386,69	Débutants pendant 6 mois *
1 B	130	16 595,21	1,80	16 893,92	1 407,83	
1 C	140	17 100,01	1,80	17 407,81	1 450,65	
2	150	17 667,91	1,80	17 985,93	1 498,83	
3 (CAP) A	160	18 172,70	1,80	18 499,81	1 541,65	
3 B	170	18 614,40	1,80	18 949,46	1 579,12	
4 (BTM)	190	19 245,40	1,80	19 591,82	1 632,65	
Agent maîtrise 1er échelon	210	21 264,59	1,80	21 647,35	1 803,95	
Agent maîtrise 2e échelon	250	23 220,68	1,80	23 638,65	1 969,89	
Cadre débutant	350	34 190,37	1,80	34 805,80	2 900,48	
Cadre confirmé	400	37 971,90	1,80	38 655,39	3 221,28	
Cadre eerpxt	500	43 077,42	1,80	43 852,81	3 654,40 ?	

RAB : rémunération anlenule brute.

\* Cssaale 1, catégorie A : le slaiare hiraroe hros tuote pmrie ne puet être inférieur à 9,14 ?.

\* Clssaee 1, catégorie B : le salarie hirorae hros toute pirme ne puet être inférieur à 9,28 ?.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

## Avenant n 31 du 25 janvier 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012

Les paitres caetnaottcrns deneadnmt l'extension du présent avenant, conformément aux dnitsoopisis de la loi du 13 nembovre 1982.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Signataires	
Patrons signataires	La CNDC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC.

A cpmeotr de son extension, la gllrie de siraaale alcipaple puor 35 heerus de tiavarl par sanieme est la suivante.

Période concernée : 1<sup>er</sup> jneviar 2012 au 31 décembre 2012.

Taux hoiarre de bsae mmiuinm cenontienvol : 9,37 ?.

Salair mneuesl burt miuimmm cnnnitivevoeol : 1 421,15 ?.

(En euros.)

Classe Catégorie	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> jienvar 2012	A titre indicatif par mois	
1A	120	16 640,32	2,50	17 053,77	1 421,15	Débutants pendant 6 mois*
1B	130	16 893,92	2,50	17 308,58	1 442,38	**
1C	140	17 407,81	2,50	17 843,01	1 486,92	
2	150	17 985,93	2,50	18 435,58	1 536,30	
3 (CAP) A	160	18 499,81	2,50	18 962,31	1 580,19	
3B	170	18 949,46	2,50	19 423,20	1 618,60	
4 (BTM)	190	19 591,82	3,50	20 277,53	1 689,79	
Agent de maîtrise 1er échelon	210	21 647,35	2,50	22 188,53	1 849,04	
Agent de maîtrise 2e échelon	250	23 638,65	2,50	24 229,62	2 019,13	
Cadre débutant	350	34 805,80	2,75	35 762,96	2 980,25	
Cadre confirmé	400	38 655,39	2,50	39 621,77	3 301,81	
Cadre expert	500	43 852,81	2,50	44 949,13	3 745,76	

NB : RAB : rémunération aennllue brute.

\* Clssaee 1, catégorie A : le sariaale hroiare ne puet être inférieur à 9,37 ?.

\*\* Calsse 1, catégorie B : le siraaale hrriaoe ne puet être inférieur à 9,51 ?.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2012

Les ptiraes crcattoantens dnneeamdt l'extension du présent avenant, conformément aux dtinoosispis de la loi du 13 nevobrme 1982.

Fait à Paris, le 25 jeavinvr 2012.

## Avenant n 32 du 15 janvier 2014

## relatif aux salaires au 1er janvier 2014

**Signataires**

Patrons signataires	CNDC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFDT ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A partir du 1er janvier 2014, la grille de salaires applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :  
Période concernée : du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.  
Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,62 ?.  
Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 459 ?.

(En euros.)

Classe Catégorie	Coefficient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1er janvier 2014	Rémunération mensuelle	
1A	120	17 162,98	2	17 506,24	1 459,00	Débutants pendant 6 mois
1B	130	17 308,58	2	17 654,75	1 471,00	
1C	140	17 843,01	2	18 199,87	1 517,00	
2	150	18 435,58	2	18 804,29	1 567,02	A titre indicatif
3 (CAP) A	160	18 962,30	3	19 531,17	1 627,60	A titre indicatif
3B	170	19 423,20	2	19 811,66	1 650,97	A titre indicatif
4 (BTM)	190	20 277,53	2	20 683,08	1 723,59	A titre indicatif
Agent de maîtrise 1er échelon	210	22 188,54	2	22 632,31	1 886,03	A titre indicatif
Agent de maîtrise 2e échelon	250	24 229,62	2	24 714,21	2 059,52	A titre indicatif
Cadre débutant	350	35 762,96	3	36 835,85	3 069,65	A titre indicatif
Cadre confirmé	400	39 621,77	2	40 414,21	3 367,85	A titre indicatif
Cadre expert	500	44 949,13	2	45 848,11	3 820,68	A titre indicatif

NB. ? RAB : rémunération annuelle brute.

**Article - Préambule**

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour créer une référence muséenne sur les trois premiers niveaux. Ils ont également souhaité verser la classe 3A correspondante au niveau de CAP de coacilther et le premier niveau du grade débutant.

**Avenant n 33 du 19 janvier 2015 à l'annexe III relatif aux salaires**

A partir du 1er janvier 2015, la grille de salaires applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Signataires	
Patrons signataires	La CNDC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Période concernée : du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015.  
Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,73 ?.

Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 476,36 ?.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

(En euros.)

Classe catégorie	Coef.	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 1er janvier 2015	A titre indicatif par mois	
1A	120	17 506,24	1,20	17 716,31	1 476,36	Débutant pendant 6 mois
1B	130	17 654,75	1,20	17 866,61	1 488,88	
1C	140	18 199,87	1,20	18 418,27	1 534,86	
2	150	18 804,29	1,20	19 029,94	1 585,83	
3 (CAP) A	160	19 531,17	1,00	19 726,48	1 643,87	à titre indicatif
3B	170	19 811,66	1,00	20 009,78	1 667,48	à titre indicatif
4 (BTM)	190	20 683,08	1,00	20 889,91	1 740,83	à titre indicatif



Agent de maîtrise 1er échelon	210	22 632,31	1,00	22 858,63	1 904,89	à titre indicatif
Agent de maîtrise 2e échelon	250	24 714,21	1,00	24 961,35	2 080,11	à titre indicatif
Cadre débutant	350	36 835,84	1,20	37 277,87	3 106,49	
Cadre confirmé	400	40 414,21	1,00	40 818,35	3 401,53	à titre indicatif
Cadre expert	500	45 848,12	1,00	46 306,60	3 858,88	à titre indicatif

NB. : RAB : rémunération annuelle brute.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

### Avenant n 34 du 25 janvier 2016 à l'annexe III relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La CNDC,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFD ; La FTGA FO ; La FANA CFE-CGC,

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

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

A partir du 1er février 2016, la grille de salaires applicable pour les 35 heures de travail par semaine est la suivante :  
Période concernée : du 1er février 2016 au 31 janvier 2017.  
Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,83 ?.  
 Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 491,12 ?.

(En euros.)

Classe Catégorie	Coef.	Ancienne RAB	Variation en %	RAB au 1er février 2016	par mois	
1A	120	17 716,31	1	17 893,47	1 491,12	Débutants pendant 6 mois
1B	130	17 866,61	1	18 045,28	1 503,77	
1C	140	18 418,27	1	18 602,45	1 550,20	
2	150	19 029,94	1	19 220,24	1 601,69	
3 (CAP) A	160	19 726,48	1	19 923,74	1 660,31	
3B	170	20 009,78	1	20 209,88	1 684,16	
4 (BTM)	190	20 889,91	1	21 098,81	1 758,23	À titre indicatif
Agent de maîtrise 1er échelon	210	22 858,63	1	23 087,22	1 923,94	À titre indicatif
Agent de maîtrise 2e échelon	250	24 961,35	1	25 210,96	2 100,91	À titre indicatif
Cadre débutant	350	37 277,87	1	37 650,65	3 137,55	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	40 818,35	1	41 226,53	3 435,54	À titre indicatif
Cadre expert	500	46 306,60	1	46 769,67	3 897,47	À titre indicatif

NB. ? RAB = rémunération annuelle brute.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

### Avenant n 35 du 17 janvier 2017 à l'annexe III relative aux salaires

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

Signataires	
Patrons signataires	CNDC
Syndicats signataires	FGTA FO CFSV CTFC FANA CFE-CGC FS CDFD

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

À partir du 1er février 2017, la grille de salaires applicables pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :  
Période concernée : du 1er février 2017 au 31 janvier 2018.  
Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,76 ?.

Salaires de base mensuel brut minimum conventionnel : 1?480,27 ?.

(En euros.)

Classe catégorie	Coef.	Ancienne RAB	Évolution EN %	RAB au 1er février 2017	Par mois	
1 A	120	17?893,47	1,2	18?109,40	1?509,12	Débutants pendant 6 mois
1 B	130	18?045,28	1,2	18?255,00	1?521,25	
1 C	140	18?602,45	1,2	18?819,21	1?568,27	
2	150	19?220,24	1,2	19?456,23	1?621,35	
3 (CAP) A	160	19?923,74	1,2	20?166,04	1?680,50	
3 B	170	20?209,88	1,2	20?457,25	1?704,77	
4 (BTM)	190	21?098,81	1,2	21?349,07	1?779,09	À titre indicatif
Agent de maîtrise 1er échelon	210	23?087,22	1,2	23?369,31	1?947,44	À titre indicatif
Agent de maîtrise 2e échelon	250	25?210,96	1,2	25?516,96	2?126,41	À titre indicatif
Cadre débutant	350	37?650,65	1,2	38?111,64	3?175,97	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	41?226,53	1,2	41?715,32	3?476,28	À titre indicatif
Cadre expert	500	46?769,67	1,2	47?321,04	3?943,42	À titre indicatif

N.B. ? RAB = rémunération annuelle brute.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

### Avenant n 36 du 3 mars 2018 à l'annexe III relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC ; FS CFDT,

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les pratiques contractuelles découlant de l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

À partir du 1er mars 2018, la grille de salaires applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée : du 1er mars 2018 au 28 février 2019.

Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,88 ?.

Salaires de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 498,47 ?.

(En euros.)

Classe Catégorie	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	RAB au 1er mars 2018	Par mois	
1 A	120	18 109,40	1,41	18 364,20	1 530,35	Débutants pendant 6 mois
1 B	130	18 255,00	1,40	18 509,76	1 542,48	
1 C	140	18 819,21	1,45	19 092,24	1 591,02	
2	150	19 456,23	1,40	19 729,20	1 644,10	
3 (CAP) A	160	20 166,04	1,44	20 457,24	1 704,77	
3 B	170	20 457,25	1,42	20 748,48	1 729,04	
4 (BTM)	190	21 349,07	1,45	21 658,44	1 804,87	À titre indicatif
Agent de maîtrise 1er échelon	210	23 369,31	1,40	23 696,88	1 974,74	À titre indicatif
Agent de maîtrise 2e échelon	250	25 516,96	1,43	25 881,00	2 156,75	À titre indicatif
Cadre débutant	350	38 111,64	1,43	38 657,64	3 221,47	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	41 715,32	1,40	42 297,72	3 524,81	À titre indicatif
Cadre expert	500	47 321,04	1,42	47 994,48	3 999,54	À titre indicatif

N.B. : RAB = rémunération annuelle brute.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

### Avenant n 37 du 12 mars 2019 à

### l'annexe III relative aux salaires

Les pratiques contractuelles découlant de l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; CFE-CGC Agro,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

À partir du 1er mars 2019, la grille de salaires applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

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

N.B. : RAB = rémunération annuelle brute.

Article 2 - Périmètre des entreprises  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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

Article 3 - Parité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

## Avenant n 38 du 19 janvier 2021 relatif aux salaires annexe III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFTD,

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

Article 4 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 5 juin 2021

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

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	Taux horaire Brut		10,25 ?
				Nouvelle RAB	Par mois	1 554,55 ?
1 A	120	18 728,16 ?	2,3 %	19 165,08 ?	1 597,09 ?	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	18 873,84 ?	2,3 %	19 310,64 ?	1 609,22 ?	
1 C	140	19 474,44 ?	2,3 %	19 929,48 ?	1 660,79 ?	
2	150	20 075,04 ?	2,3 %	20 530,08 ?	1 710,84 ?	
3 (CAP) A	160	20 821,20 ?	2,3 %	21 294,48 ?	1 774,54 ?	
3 B	170	21 112,44 ?	2,3 %	21 603,84 ?	1 800,32 ?	
4 (BTM)	190	22 040,64 ?	2,3 %	22 550,28 ?	1 879,19 ?	À titre indicatif
Agent maîtrise 1er échelon	210	24 115,56 ?	2,3 %	24 661,56 ?	2 055,13 ?	À titre indicatif

Agent maîtrise 2e échelon	250	26 354,16 ?	2,3 %	26 954,76 ?	2 246,23 ?	À titre indicatif
Cadre débutant	350	39 349,32 ?	2,3 %	40 259,28 ?	3 354,94 ?	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	43 062,12 ?	2,3 %	44 044,92 ?	3 670,41 ?	À titre indicatif
Cadre expert	500	48 868,08 ?	2,3 %	49 996,44 ?	4 166,37 ?	À titre indicatif

NB. : RAB = rémunération annuelle brute

Article 2 - Périmètre des entreprises  
En vigueur étendu en date du 5 juin 2021

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

Article 3 - Parité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 5 juin 2021

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

Article 4 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 5 juin 2021

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

## Avenant n 39 du 26 octobre 2021 à l'annexe III Salaires

Article 1er - Grille salariale  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Signataires	
Patrons signataires	CNDC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

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

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

[1] RAB = Rémunération annuelle brute.

[2] SMC = Salaire minimum conventionnel (apprenti).

Article 2 - Périmètre des entreprises  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

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

Article 3 - Parité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

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

Article 4 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

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

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 2 octobre 1984

*En vigueur en date du 12 oct. 1984*

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eoymplerus et tuos les salariés cropmis dnas son cahmp d'application, les dotossiiins de la cvnnioeotn cocceitlvle nlanoaite des ceemrcmos de détail de la confiserie, chocolaterie, bsitiuceire (détaillants et détaillants-fabricants) (quatre annexes) du 1er janievr 1984, modifiée par les antveans n° 1 du 13 jiun 1984 et n° 1 à l'annexe II du 13 jiun 1984, à l'exclusion des pmieerr et dnreeir alinéas de l'article 29, modifié par l'avenant n° 1, et l'antépénultième alinéa de l'article

## ARRETE du 22 mars 1985

*En vigueur en date du 2 avr. 1985*

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eupeymrols et tuos les salariés cmipors dnas le camhp d'application de la cnoovetinn cvoillecte des détaillants et détaillants-fabricants (quatre

## ARRETE du 27 juin 1985

*En vigueur en date du 5 juil. 1985*

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eyuploemrs et tuos les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la cintooevnn clitelvcoe nnataloie des détaillants et détaillants-fabricants du

## ARRETE du 12 décembre 1985

*En vigueur en date du 24 déc. 1985*

Snot reundes obligatoires, puor tuos les erpeuolym et tuos les salariés ciropms dnas le chmap d'application de la cotonnevin ctvoeillce nlioatane des détaillants et détaillants-fabricants de la

## ARRETE du 11 mars 1986

*En vigueur en date du 19 mars 1986*

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eruyemplos et tuos les salariés cpmrois dnas le cmahp d'application de la cneionotvn clcetlovie natlnoiae des détaillants et détaillants-fabricants de la

## ARRETE du 16 février 1987

*En vigueur en date du 24 févr. 1987*

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eeropylmus et tuos les salariés cropims dnas le cmahp d'application de la cionoventn ccevotille nliantoe des détaillants et détaillants-fabricants de la

## ARRETE du 21 décembre 1987

*En vigueur en date du 26 déc. 1987*

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les epleomuyrs et tuos les salariés ciopmrs dnas son cmahp d'application, les dosiitinsps

## ARRETE du 21 décembre 1987

*En vigueur en date du 31 déc. 1987*

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les emlepyuros et tuos les salariés cmoirps dnas le cmahp d'application, de la cvnienootn

39.

L'article 19 est étendu suos réserve de l'application des acielrts L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Le drneeir alinéa de l'article 4 de l'annexe I est étendu suos réserve de l'application des alrteics L. 122-14 et svtniaus du cdoe du travail.

L'article 9 de l'annexe I est étendu suos réserve de l'application des atlercis L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

annexes) du 1er jaeinvr 1984, les dotsinoispis de l'avenant n° 2 du 1er jveainr 1985 à l'annexe III à la cnvonotien cvltlecoie ntilanoae susvisée, suos réserve de l'application des diioitsospns réglementaires prnotat fxaioitn du siarlae mminuim de croissance.

1er javenir 1984, les disptniiosos de :

- l'avenant n° 2 du 8 janvier 1985 à la cteovnninn ccvtleoile naliotnae susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 5 février 1985 à la cvtoeinnn cvocltelie nntioaae susvisée.

confiserie, chocolaterie, bueiitscrie (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les diptonssiois de l'avenant n° 3 du 10 semrbtpee 1985 à l'annexe III de la civteononn cvecloitle nanoatlie susvisée, suos réserve de l'application des dptoisoinis réglementaires ptorant foixaitn du salriae mnmiium de croissance.

confiserie, chocolaterie, bcuiretisie (quatre annexes) du 1er jeianvr 1984, les dotspnisiios de l'avenant n° 4 du 12 normvebe 1985 à l'annexe III à la cvinteonon cicoletlve nalnotaie susvisée, suos réserve de l'application des dstoipniosis réglementaires pntarot fiotixan du slaraie mniium de croissance.

confiserie, chocolaterie, biircuteise (quatre annexes) du 1er jneavir 1984, les dintoisioipss de l'avenant n° 5 du 15 obtcore 1986 à l'annexe III à la cntivonoen cticoletlve nnialatoe susvisée, suos réserve de l'application des dotiosipsnis réglementaires paotrtt foxiian du saarile mnumiim de croissance.

de l'accord naiaontl iestoprsnieronenfl du 1er ortcobe 1987 ptnaort création d'un fndos d'assurance fmtiroaon des salariés, de la pâtisserie-confiserie-glacierie-chocolaterie-salon de thé-traiteurs, de la glacierie, de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie.

clievolcte nlianaote des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bciierstisue (quatre annexes) du 1er jaeinvr 1984, les dipioosstnis de l'avenant n° 6, du 25 spbeermte 1987, à l'annexe III à la cvootnnein clviotlcee nnatiolae susvisée.

## ARRETE du 11 janvier 1989

*En vigueur en date du 25 janv. 1989*

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eyroueplms et tuos les salariés cropims dnas le champ d'application de la coitvnenon ceclvliote nltnaiaoe des détaillants et détaillants-fabricants de la

## ARRETE du 8 janvier 1990

*En vigueur en date du 18 janv. 1990*

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les emrypelous et tuos les salariés crpomis dnas le champ d'application de la cvitnonoen clolveicte nolnaiate des détaillants et détaillants-fabricants de la

## ARRETE du 20 avril 1990

*En vigueur en date du 2 mai 1990*

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eurmelpoys et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la cinvetoonn

## ARRETE du 28 septembre 1990

*En vigueur en date du 11 oct. 1990*

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les erylupomes et tuos les salariés cporims dnas le camhp d'application de la cnotativen

## ARRETE du 15 janvier 1991

*En vigueur en date du 24 janv. 1991*

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eylumpoers et tuos les salariés copmris dnas le champ d'application de la cenontiovn cvicetolle ninaatloe des détaillants et détaillants-fabricants de la

## ARRETE du 3 mars 1992

*En vigueur en date du 17 mars 1992*

Snot rdeus obligatoires, puor tuos les eeuoylrpms et tuos les salariés cpromis dnas le chmap d'application de la cotinvenon

## ARRETE du 11 mars 1993

*En vigueur en date du 23 mars 1993*

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eomyurlpes et tuos les salariés corpims dnas le cmhap d'application de la cenivntoon

## ARRETE du 12 mars 1993

*En vigueur en date du 23 mars 1993*

Snot rdeues obligatoires, puor tuos les eeruypolms et tuos les salariés cmropis dnas le chmap d'application de la cintoeovnn cletcviole ntaioalne des détaillants et détaillants-fabricants de la

## ARRETE du 19 mars 1993

*En vigueur en date du 31 mars 1993*

Est rdenu obligatoire, puor tuos les emuypeolrs et tuos les

## ARRETE du 3 février 1994

*En vigueur en date du 15 févr. 1994*

Arlctie 1

Est rednu obligatoire, puor tuos les epruomeyls et tuos les

confiserie, chocolaterie, beuiirtsce (quatre annexes) du 1er jieavn 1984, les dossnotiipis de l'avenant n° 7 du 28 strepmbee 1988 à l'annexe 3 à la coveotinnn clitovlece noatialne susvisée, suos réserve de l'application des diinstoopss réglementaires paorntt fxoitian du slriaae mmiunim de croissance.

confiserie, chocolaterie, brstuciiiee (quatre annexes) du 1er jvneiar 1984, les dtioinpsioss de l'avenant n° 8 du 4 oobrcte 1989 à l'annexe III à la coeinnotvn coclvteile natlanioe susvisée, suos réserve de l'application des dtioiipsniss réglementaires ponratt ftaixoin du sailare mmiuinm de croissance.

clcvtoilee nnoaiatle des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, briuicseite du 1er jinvear 1984, les dnoiospstiis de l'avenant n° 4 du 4 octorbe 1989 à la citovnnoen ctelvlcoie nnatalioe susvisée.

ctevcliote ntnliaoe des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscrieuite du 1er jvienar 1984, les dpitsosionis de l'avenant n° 1 à l'article 41 du 15 jiun 1990 à la ctnnoovein ctlvicoele nnaoaitle susvisée.

confiserie, chocolaterie, bisiuicrtee du 1er jvienar 1984, les diiioitspsnos de l'avenant n° 9 à l'annexe III du 9 oortbce 1990 à la cnvoietonn ctvlolciee naoatnlie susvisée, suos réserve de l'application des dsiipsitoons réglementaires panorrtt fiaxiton du srlaaie mmiunim de croissance.

ctevlcioe nnlaiotae des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bteuicrsie du 1er jivaenr 1984, les disitoposis de l'avenant n° 10 à l'annexe III du 27 nbvmoere 1991 à la cetiovnnonn cvtcloliee nnalaiote susvisée.

cllvictee nntlaioae des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bseiuciitre du 1er jeinavr 1984, les dntpiiososs de l'avenant n° 11 à l'annexe 3 du 24 nmobvere 1992 (Salaires) de la cenvitonn ctlicvloee nolitaane susvisée.

confiserie, chocolaterie, btiuecirise du 1er jveanir 1984, les dintsooipsis de l'avenant n° 2 à l'annexe II du 24 nroebvme 1992 Cilcnsataifsios à la conieotnvn ccelovitle naolnatie susvisée, suos réserve de l'application des dposiioitsns de l'article D.980-1 du cdoe du travail.

salariés cpiroms dnas le cahmp d'application de l'accord du 1er octorbe 1987 rtlieaf au fodns d'assurance ftomarion des salariés de la pâtisserie, confiserie, glacierie, l'avenant n° 1 du 20 nevombe 1992 rtealif au fcnameemint du F.A.F..

salariés cpiroms dnas le camhp d'application de la cnvntoeion clleovicvte notnialae des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, btieisurice du 1er jnivaer 1984, les doiipsonsits de l'avenant n° 12 à l'annexe III du 4 nbmovree 1993 (Salaires) à la cnovtneoin cloctlviee naaotnlie susvisée ;

## ARRETE du 31 janvier 1995

*En vigueur en date du 10 févr. 1995*

Art. 1er. - Snot reednus obligatoires, puor tuos les eyoupelms et tuos les salariés cmripes dnas le cahmp d'application de la centivoonn ctiecllvoe nnaatloie des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bsicturieie du 1er javneir 1984, les dinsoiotpsis de l'avenant n° 13 à l'annexe 3 du 15 spremtebe 1994 (Salaires) à la cniovtneon cecvillote noltnaiae susvisée.

Art. 2. - L'extension des eetffs et sctnonais de l'avenant susvisé

## ARRETE du 4 janvier 1996

*En vigueur en date du 16 janv. 1996*

Altrice 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eeryolmpus et tuos les salariés cipmros dnas le chmap d'application de la coitnvenon clolcveite nitlnaaoe des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bteicsruiie du 1er jiaevnr 1984, les dinpotsioiss de l'avenant n° 14 à l'annexe III du 14 sbrepemte 1995 (Salaires) à la ceviotnonn covelltice ntioaanle susvisée.

Atclrie 2

L'extension des eteffs et scintoans de l'avenant susvisé est fatie à

## ARRETE du 2 janvier 1997

*En vigueur en date du 16 janv. 1997*

Aitrlice 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epomerlyus et tuos les salariés copmris dnas le cahmp d'application de la covtinneon cotvclliee nnotaalie des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bcstiiueire du 1er javienr 1984, les dpoinioists de l'avenant n° 15 à l'annexe III du 12 seprtembe 1996 (Salaires) à la coenvniotn clietlcvoe niatalnoe susvisée.

Alrtice 2

L'extension des etffes et snnoactis de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 9 février 1998

*En vigueur en date du 18 févr. 1998*

Aticrle 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyluorepms et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la citnneovon coelviclte nionlaate des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, bucrtesiiie du 1er jevianr 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les diisnpoitoss didut aeanvnt n° 1 du 11 décembre 1996 mifiadont le cahmp d'application de la conetnvion ctvlicolee nlnaatoie susvisée.

Arltice 2

est ftiae à detar de la pilitboucan du présent arrêté puor la durée rastnet à criuor et aux cninitodos prévues par lidet avenant.

Art. 3. - Le driuecetr des rotineals du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oiecffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Billetun oifcfeil du ministère, fsucilcae Cnoitoenvns cvceltleois n° 94-49 en dtae du 17 jevianr 1995, dllopsbinie à la Diotiecrn des Jouunarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 35 F.

dtear de la pliitcuabon du présent arrêté puor la durée resnatt à cuiorr et aux ciodontins prévues par ledit avenant.

Aitclre 3

Le dtcireur des roltanies du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oifceifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blteiuln ofciiefl du ministère, flacicsue Covoentnns ccevtollies n° 95-48 en dtae du 30 décembre 1995, dsiiilopbne à la Dcitiroen des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 40 F.

dtaer de la pcaiibltoun du présent arrêté puor la durée rnestat à coriur et aux ctnidnioos prévues par ledit avenant.

Aitclre 3

Le dteirceur des ranletois du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oiefficl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bietluln offeciil du ministère, fciuacsle Coninnotves colcevietls n° 96-45 en dtae du 13 décembre 1996, dpsibonile à la Doiitercn des Jurouanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 43 F.

L'extension des eetffs et scaonnits de l'avenant susvisé est fiata à dater de la picitbuloan du présent arrêté puor la durée retnsat à ciorur et aux cnotonidis prévues par ldeit avenant.

Artlcie 3

Le detuicrer des rtnlieaos du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal ocieffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btuileln oiecffil du ministère, fcuilacse Cneotovnnis coleecivts n° 97-07 en dtae du 15 mras 1997, dlionspbie à la Detoircin des Jonruuax

## **ARRETE du 24 mars 1998**

*En vigueur en date du 3 avr. 1998*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 16 relatives à l'annexe 3 du 11 septembre 1997 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

## **ARRETE du 29 septembre 1999**

*En vigueur en date du 13 oct. 1999*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 17 du 7 mai 1999 (Salaires) à l'annexe 3 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2

## **ARRETE du 19 octobre 1999**

*En vigueur en date du 1 nov. 1999*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant du 22 avril 1999 (Régime de prévoyance) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

## **ARRETE du 25 avril 2000**

## **ARRETE du 27 août 2001**

*En vigueur en date du 27 août 2001*

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Noventois relatif n° 98-07 en date du 20 mars 1998, relative à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 45 F.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centonin relatif n° 99-30 en date du 3 septembre 1999, relative à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centonin relatif n° 99-21 en date du 2 juillet 1999, relative à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 45,50 F (6,94 Euro).

*En vigueur en date du 25 avr. 2000*

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.



## Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée renstat à coïncider et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

# ARRETE du 5 juin 2002

*En vigueur en date du 5 juin 2002*

## Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 5 (Prévoyance) du 1er février 2002 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

# ARRETE du 21 juin 2002

*En vigueur en date du 21 juin 2002*

## Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 20 du 14 novembre 2001 (salaires minima conventionnels) à l'annexe III de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des règlements conventionnels du Comité CE n° 1103/97 du 17 juin 1997 relatif aux dispositions relatives à l'introduction de l'euro, CE n° 974/98 du 3 mai 1998 concernant l'introduction de l'euro et CE n° 2866/98 du 31 décembre 1998 concernant les taux de conversion entre l'euro et les monnaies des Etats membres adoptant l'euro et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19

# ARRETE du 28 mars 2003

*En vigueur en date du 28 mars 2003*

## Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 21 du 21 novembre 2002 fixant la grille des salaires pour 2003 à l'annexe III de la convention collective nationale susvisée.

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centnoieus cveetoillcs n° 2001/25 en date du 24 juillet 2001, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée renstat à coïncider et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centnoieus cveetoillcs n° 2002/10 en date du 13 avril 2002, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Le 2000 relatif à la réduction négociée du temps de travail.

## Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée renstat à coïncider et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Centnoieus cveetoillcs n° 2002/8 en date du 23 mars 2002, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'article 1er de l'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une grille de rémunération mensuelle.

## Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée renstat à coïncider et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 3 juin 2003**

*En vigueur en date du 8 juin 2003*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2002 à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée portant sur les classifications.

Article 2

## **ARRETE du 3 octobre 2003**

*En vigueur en date du 3 oct. 2003*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 7 du 30 mai 2002 à la convention collective nationale susvisée mentionnant l'article 35 de l'annexe I aux accords rémunérés exceptionnelles, sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

## **ARRETE du 6 février 2004**

*En vigueur en date du 19 févr. 2004*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 22 du 25 novembre 2003 à l'annexe III de la convention collective nationale susmentionnée relative aux salaires minima, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

## **ARRETE du 10 mai 2004**

*En vigueur en date du 19 mai 2004*

Article 1er

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles collectives n° 2003/7, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/7, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/43, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/03, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que

modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 3 du 19 novembre 2003 à l'annexe II (classifications) de la convention susmentionnée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## ARRETE du 5 novembre 2004

*En vigueur en date du 21 nov. 2004*

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et des détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 23 du 8 juin 2004 à l'annexe III (salaires minima conventionnels) de la convention susmentionnée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée inapplicables une garantie mensuelle de rémunération.

## ARRETE du 2 décembre 2004

*En vigueur en date du 16 déc. 2004*

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 8 juin 2004, relatif à la prévoyance, à la convention susmentionnée.

L'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article 912-1 du code de travail ;

- l'avenant n° 9 du 8 juin 2004, relatif à l'institution d'un fonds

## ARRETE du 14 février 2005

*En vigueur en date du 6 mars 2005*

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2003/50, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2004/27, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

d'aide au paritarisme, à la convention susmentionnée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules numéro 2004/30 (avenant n° 8) et n° 2004/31 (avenant n° 9), disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

de l'avenant n° 10 du 9 novembre 2004 relatif au départ à la retraite à la convention susvisée.

A l'article 3.1 (Calcul de l'indemnité de fin de carrière), les dispositions relatives au montant de l'indemnité de fin de carrière sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et scatonnis de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la puitabcioln du présent arrêté puor la durée rsneatt à ciuror et aux cdtnoiiinos prévues par ledit avenant.

Aiclrite 3

Le dcteuierr des rlientaos du tvairal est chargé de l'exécution du

## **ARRETE du 28 juin 2005**

*En vigueur en date du 8 juil. 2005*

Aitlcre 1er

Snot ndeeus obligatoires, puor tuos les erlpouymes et tuos les salariés cpmoirs dnas le cahmp d'application de la ctnnovioen cvtelolcie natloanie des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biuceiirtse du 1er jeiavn 1984, tel que modifié par l'avenant n 1 du 11 décembre 1996, les diotinsispos de l'avenant n° 11 du 9 nvbeorme 2004, rleaitf à la ftoomarn professionnelle, à la cotonenivn clocvitele susvisée.

L'article 1er (Contrat de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des doniioisptss de l'article D. 981-5 du cdoe du travail.

Le pinot " rémunération " de l'article 1er (Contrat de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des disntooiiss de l'article L. 981-5 du cdoe du travail.

L'article 2 (Période de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dsoniitisops de l'article D. 981-5 du

## **ARRETE du 3 janvier 2006**

*En vigueur en date du 12 janv. 2006*

Actlrie 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eyolruepms et tuos les salariés cpoirms dnas le camhp d'application de la cniooetnvn cvoitclele nntaiaole des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, birtuecisie du 1er jnviaer 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dpinoisitos de l'avenant n° 24 à l'annexe III du 30 jiuin 2005, reiatlf aux salaires, à la cvnonotien cvcloielte susvisée.

Alcrtie 2

## **ARRETE du 12 juillet 2006**

*En vigueur en date du 27 juil. 2006*

Arlicte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les epemoluyrs et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la cnvionoetn ccolltviee natlanoie des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, brituseiice du 1er jvaneir 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les doisiotispns de l'accord du 30 jiuin 2005, reatlf à la création d'une cssmomiin priiatae naaotinle de l'emploi et de la fatirmoon professionnelle,

présent arrêté, qui srea publié au Joournl ociiffel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blietun oificfel du ministère, fsucacile cnvoietnons ccvletelios n° 2004/51, dsiionlpbe à la Doctierin des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

cdoe du travail.

L'article 3 (Droit ididunevil à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dtioisnsiops de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail.

Atlcrie 2

L'extension des efftes et snatonics de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la puicbloatin du présent arrêté puor la durée ratnest à ciuror et aux ctniionods prévues par ldeit avenant.

Airtlce 3

Le duietcrer des ranitoles du taiavr 1 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul ofifceil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blietun oiecfifl du ministère, fiaslucce cintnvoeons coevellcits n° 2004/51, dsnlbopiie à la Dcerotiin des Jouunarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,32 .

L'extension des eeffts et staonincs de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pabilticuon du présent arrêté, puor la durée reastnt à ciuror et aux ciitonnds prévues par ldeit avenant.

Aclirte 3

Le decutirer des rliaoents du taavr 1 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oiifcfel de la République française.

Nota. - Le ttexxe de l'avenant susvisé a été publié au Bleutlin ofiiefcl du ministère, fcalucsie convtnenios cicoteevlls n° 2005/35, dipobslne à la Dictireon des Jraouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,50 .

cconlu dnas le carde de la cinvnoeton cvoilcette nintaaole susvisée.

Alitrc 2

L'extension des eeffts et sicnanots de l'accord susvisé est faite à dater de la piotlbuican du présent arrêté puor la durée rsetant à crouir et aux cdtiionons prévues par liedt accord.

Alcrite 3

Le dtceuirr des ralieonts du triaval est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 23 octobre 2006

*En vigueur en date du 3 nov. 2006*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 25 du 28 juin 2006, relatif aux salaires, à la cotisation collective nationale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 9 février 2007

*En vigueur en date du 20 févr. 2007*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2006 portant création d'un secteur d'activité professionnelle " généraliste d'entreprise alimentaire et commerciale en chocolaterie confiserie " (deux annexes) à l'accord du 30 juin 2005 portant création de la CFEPNP conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule n° 2006/10, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux dispositions prévues par l'avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule n° 2006/29, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux dispositions prévues par l'avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule n° 2006/29, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)

JORF n°0019 du 23 janvier 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 36 du 3 mars 2018 à l'annexe III relative aux salaires, à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail. L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Fait le 15 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018-28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

JORF n°0080 du 4 avril 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 26 avril 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée ;  
- l'avenant n° 11 du 31 mai 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale (cahier des charges du contrat responsable en matière d'optique).

- l'avenant n° 12 du 31 mai 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

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

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/35 et 2018/40, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 bis du 3 juillet 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 bis du 3 juillet 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

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

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

JORF n°0229 du 2 octobre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 37 du 12 mars 2019 relatif à l'annexe III (salaires), à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail,

précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019-21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les stipulations de l'avenant n° 13 du 23 septembre 2019 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République



française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2019 à l'annexe II « classifications » de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

**JORF n°0233 du 24 septembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les stipulations de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2019 relatif au Brevet technique des métiers, à l'annexe II « Classifications » de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve du respect, pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, des dispositions des articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail.

Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail par intérim,  
L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

## **Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à un avenant, à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

**JORF n°0085 du 10 avril 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les stipulations de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2020 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un avenant, à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

**JORF n°0123 du 29 mai 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les stipulations de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2020 à l'avenant n° 18

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 10 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

**JORF n°0128 du 4 juin 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les stipulations de l'avenant n° 38 du 19 janvier 2021 relatif à l'annexe III - Salaires, de la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286)**

**JORF n°0155 du 6 juillet 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les stipulations de l'accord du 16 mars 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La première phrase du premier alinéa de l'article 13 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne qui prévoient l'entrée en vigueur de l'accord le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le premier alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).