

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA  
BOULANGERIE-PÂTISSERIE DU 19 MARS 1976.  
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 21 JUIN 1978 JONC 28  
JUILLET 1978.

IDCC 843

Brochure 3117

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 : 23/07/2022

Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)

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 de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976. Etendue par arrêté du 21 juin 1978 JONC 28 juillet 1978.	9
Article 1er - Champ d'application	9
Article 2 - Révision	9
Article 3 - Durée - Date d'effet	9
Article 4 - Dénonciation	10
Article 5 - Avantages acquis	10
Article 6 - Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés	10
Article 7 - Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale	10
Article 8 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI. Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle - CPNEFP	10
Article 9 - Classification	11
Article 10 (1) - Salaire horaire minimum professionnel	13
Article 11 - Salariés non rémunérés à l'heure	13
Article 12 - Application différée du salaire horaire minimum professionnel	13
Article 13 (1) - Révision du salaire horaire minimum professionnel	14
Article 14 (1) - Révision des salaires résultant des barèmes départementaux ou interdépartementaux ou régionaux	14
Article 15 (1) - Modification de l'indice moyen établi par l'ANIAA 1	14
Article 16 - Évolution exceptionnelle de la situation économique de l'une des parties	14
Article 17 - Période d'essai	14
Article 18 - Chou blanc	14
Article 19 - Embauchage	14
Article 20 (1) - Régime des extras	14
Durée du travail	14
Article 22 - Heures supplémentaires	15
Article 23 (1) - Travail de nuit	15
Article 24 - Indemnité pour frais professionnels	16
Article 25 - Bulletin de paie	17
Article 26 - Travail des femmes et des jeunes	17
Article 27 - Jours fériés	17
Article 28 - Prime pour travail du dimanche	17
Article 29 - Congés annuels	17
Article 30 (1) - Semaine de congé supplémentaire	18
Article 31 - Congés familiaux	18
Article 32 - Rupture du contrat de travail - Délai-congé	18
Article 33 - Indemnité de licenciement	18
Article 34 - Départ à la retraite	19
Article 35 - Retraite complémentaire	20
Article 36 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail. Absence pour maladie ou accident	21
Article 37 - Incapacité de travail	21
Article 37 bis - Fonds de péréquation	22
Article 37 ter - Décès, invalidité permanente et totale et allocation frais d'obsèques	22
Rente éducation	23
Article 37 quater - Prestation	23
Article 37 quinquies - Organismes assureurs	23
Article 37 sexies - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire	24
Article 37 septies - Autonomie des dispositions relatives aux garanties collectives	24
Article 38 (1) - Apprentissage	25
Article 39 - Formation professionnelle tout au long de la vie	25
Article 40 - Hygiène et sécurité	28
Article 41 - Certificat de travail	29
Article 42 - Prime de fin d'année	29
Article 43 - Dépôt prud'hommes	29
Annexe : Statut du personnel d'encadrement	29
Textes Attachés	35
Avenant n° 3 du 2 septembre 1976 relatif aux modalités d'application de l'article 37 relatif au régime incapacité de travail	35
Avenant n° 12 du 28 octobre 1980 relatif à l'indemnité de départ en retraite et à la définition de l'ancienneté	35
Avenant n° 16 du 26 juillet 1982 relatif à la durée du travail	37

<b>Accord du 26 septembre 1979 relatif à l'assurance formation</b> .....	39
<b>Avenant n° 21 du 6 mars 1984 relatif au comité paritaire professionnel départemental</b> .....	41
<b>Accord du 29 octobre 1986 relatif aux objectifs et moyen de formation professionnelle</b> .....	43
<b>Avenant n° 1 du 25 juin 1987 relatif aux plans types de formation des contrats d'adaptation et de qualification</b> .....	44
<b>Avenant n° 53 du 9 octobre 1996 relatif au plan de formation et à la mutualisation des contribution collectées</b> .....	49
<b>Accord du 7 novembre 1994 relatif à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)</b> .....	49
<b>Accord paritaire du 9 octobre 1996 relatif à l'affectation des versements prévus à l'article 3 de la loi du 4 août 1995</b> .....	51
<b>Somme - Avenant du 14 octobre 1993 relatif aux indemnités diverses et congés divers</b> .....	52
<b>Bas-Rhin - Accord du 15 février 1994 "Prévoyance"</b> .....	52
<b>Moselle - Accord du 1er août 1993 relatif à la prévoyance</b> .....	53
<b>Accord du 16 février 1994 relatif à la prévoyance</b> .....	53
<b>Accord du 10 mars 1995 relatif au travail de nuit des ouvriers</b> .....	53
<b>Loire-Atlantique - Accord du 26 janvier 1995 relatif au repos hebdomadaire</b> .....	54
<b>Charente - Accord du 22 juin 1995 relatif à la rémunération des apprentis</b> .....	54
<b>Calvados - Accord n° 1 du 2 mai 1996 relatif au repos hebdomadaire</b> .....	55
<b>Calvados - Accord n° 2 du 2 mai 1996 relatif au travail des jours fériés ou de repos</b> .....	55
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars 1996 relatif au régime de prévoyance</b> .....	56
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars 1996 relatif au régime de prévoyance Annexe I</b> .....	57
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars 1996 relatif au régime de prévoyance Annexe II</b> .....	57
<b>Bouches-du-Rhône - Extension au protocole d'accord conventionnel départemental du régime mutuelle et prévoyance du 6 mars 1996</b> .....	58
<b>Loire - Accord du 20 juin 1996 relatif aux modalités de fermeture hebdomadaire des boulangeries et de tous les points de vente du pain</b> .....	58
<b>Accord du 27 juin 1996 relatif au repos hebdomadaire et à la fermeture des boulangeries, boulangeries-pâtisseries, magasins, dépôts ou locaux</b> .....	60
<b>Protocole d'accord du 6 octobre 1998 relatif à la situation sociale du personnel</b> .....	61
<b>Meurthe-et-Moselle - Avenant n° 39 du 23 juin 1998 relatif aux salaires et jours fériés, travail du dimanche, extras, évènements familiaux, avantages en nature, ancienneté</b> .....	65
<b>Loire-Atlantique - Convention collective départementale Avenant du 17 janvier 1995</b> .....	69
<b>Avenant n° 57 du 31 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail</b> .....	74
<b>Nièvre - Accord du 14 décembre 1998 relatif à la fermeture hebdomadaire</b> .....	80
<b>Accord du 13 juillet 2000 relatif à la création d'une association paritaire</b> .....	81
<b>Guyane - Accord du 4 avril 2000</b> .....	82
<b>Accord du 19 janvier 2001 relatif à l'ARTT (Guyane)</b> .....	84
<b>Avenant n° 63 du 26 juin 2001 relatif aux heures supplémentaires dans le cadre des 35 heures</b> .....	87
<b>Vendée - Avenant du 18 mars 2002 relatif au travail du dimanche</b> .....	88
<b>Modification des classifications et salaires Avenant n° 66 du 23 décembre 2002</b> .....	88
<b>Dordogne - Avenant n° 66 du 9 janvier 2003 relatif aux classifications à compter du 1er janvier 2003</b> .....	88
<b>Avenant n° 67 du 22 mai 2003 relatif aux indemnités de licenciement</b> .....	92
<b>Avenant n° 68 du 22 mai 2003 relatif au fonds de péréquation</b> .....	93
<b>Avenant n° 69 du 22 mai 2003 relatif à la retraite</b> .....	93
<b>Avenant n° 1 du 28 janvier 2004 à l'accord du 13 juillet 2000 relatif au paritarisme</b> .....	94
<b>Avenant n° 71 du 28 janvier 2004 relatif à la retraite complémentaire</b> .....	94
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 3 du 24 mars 2004 relatif à la rémunération des apprentis</b> .....	94
<b>Avenant n° 72 du 22 juillet 2004 relatif à l'assurance incapacité de travail (prévoyance)</b> .....	95
<b>Avenant n° 74 du 2 novembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP</b> .....	96
<b>Avenant n° 75 du 2 décembre 2004 relatif au départ à la retraite</b> .....	97
<b>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004</b> .....	97
<b>Avenant n° 77 du 31 mai 2005 relatif au CQP "Vendeur(euse) conseil en boulangerie-pâtisserie"</b> .....	97
<b>Avenant n° 79 du 19 décembre 2005 relatif au tutorat</b> .....	109
<b>Avenant n° 80 du 19 décembre 2005 relatif au fonds de péréquation</b> .....	111
<b>Avenant n° 81 du 21 décembre 2005 relatif au travail de nuit</b> .....	111
<b>Avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	111
<b>Rhône - Accord du 9 mars 2006 relatif à l'épargne salariale</b> .....	118
<b>Avenant n° 85 du 11 juillet 2006 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective</b> .....	129
<b>Avenant n° 86 du 11 juillet 2006 relatif à CQP de vendeur(euse) en boulangerie-pâtisserie (modification annexe III de l'avenant n 77)</b> .....	130
<b>Modification de l'article 10 de l'avenant n° 83 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé Avenant n° 1 du 6 septembre 2006</b> .....	130

<b>Avenant n° 87 du 12 septembre 2006 relatif au travail des femmes et des jeunes (art. 26) et apprentissage (art. 38)</b> .....	131
<b>Rhône - Avenant du 1er juin 2006 relatif à la commission paritaire départementale</b> .....	132
<b>Avenant n° 2 du 12 novembre 2007 à l'avenant n° 83 relatif aux frais de soins de santé</b> .....	133
<b>Avenant n° 89 du 12 décembre 2007 relatif aux régimes de prévoyance et aux fonds de péréquation</b> .....	136
<b>Avenant n° 90 du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle (1)</b> .....	137
<b>Avenant du 25 septembre 2007 relatif aux primes au 1er juillet 2007 (Rhône)</b> .....	138
<b>Avenant n° 3 du 9 avril 2008 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	138
<b>Avenant n° 4 du 3 juin 2008 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	139
<b>Avenant n° 92 du 27 novembre 2008 relatif à la retraite</b> .....	141
<b>Avenant n° 93 du 27 novembre 2008 relatif à l'incapacité de travail</b> .....	141
<b>Avenant n° 2 du 4 mars 2009 à l'accord du 13 juillet 2000 relatif au paritarisme</b> .....	142
<b>Avenant n° 5 du 21 juillet 2009 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de soins de santé</b> .....	142
<b>Avenant n° 95 du 21 juillet 2009 relatif à la prévoyance</b> .....	143
<b>Avenant n° 6 du 16 septembre 2009 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de soins de santé</b> .....	144
<b>Avenant n° 7 du 4 décembre 2009 relatif aux frais de soins de santé</b> .....	146
<b>Avenant n° 97 du 20 juillet 2010 relatif aux classifications</b> .....	147
<b>Avenant n° 8 du 20 juillet 2010 relatif aux frais de santé</b> .....	153
<b>Avenant n° 9 du 27 mai 2011 à l'avenant n° 83 relatif aux frais de santé</b> .....	156
<b>Avenant n° 10 du 27 mai 2011 à l'avenant n° 83 relatif aux frais de santé</b> .....	156
<b>Avenant n° 99 du 27 mai 2011 relatif à la prévoyance</b> .....	158
<b>Avenant n° 100 du 27 mai 2011 relatif à la désignation des organismes assureurs</b> .....	159
<b>Accord du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA</b> .....	161
<b>Dénonciation par lettre du 18 juillet 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône de l'accord du 20 octobre 1983</b> .....	161
<b>Dénonciation par lettre du 4 août 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône de l'accord du 6 octobre 1998</b> .....	161
<b>Avenant n° 11 du 19 janvier 2012 à l'accord n° 83 relatif aux frais de santé</b> .....	162
<b>Avenant n° 102 du 11 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	162
<b>Avenant n° 103 du 11 juin 2012 relatif à la création du CQP « Tourier »</b> .....	165
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif à la convention</b> .....	177
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif au financement du paritarisme</b> .....	179
<b>Avenant n° 12 du 27 juin 2012 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de santé</b> .....	180
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif à la gestion des appels de cotisations du paritarisme départemental</b> .....	182
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif au comité d'action sociale</b> .....	183
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif à la création du comité d'action sociale</b> .....	184
<b>Avenant n° 13 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé</b> .....	186
<b>Avenant n° 14 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé</b> .....	186
<b>Avenant n° 105 du 12 avril 2013 portant modification de l'article 39 « Formation professionnelle »</b> .....	186
<b>Avenant n° 15 du 27 septembre 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	189
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 1 du 30 septembre 2013 relatif à la prime de fin d'année</b> .....	191
<b>Avenant n° 16 du 15 janvier 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	191
<b>Avenant n° 106 du 28 mai 2014 relatif à la modification des articles 37 ter, 37 quater et 37 sexies de la convention</b> .....	192
<b>Avenant n° 17 du 22 juillet 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	193
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 3 du 7 novembre 2014 relatif au travail du dimanche</b> .....	193
<b>Avenant n° 18 du 1er décembre 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	194
<b>Avenant n° 107 du 1er décembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	194
<b>Avenant n° 108 du 1er décembre 2014 relatif aux congés familiaux</b> .....	194
<b>Avenant n° 109 du 1er décembre 2014 relatif au temps partiel</b> .....	195
<b>Avenant n° 109 bis du 15 décembre 2014 relatif à la prévoyance</b> .....	196
<b>Avenant n° 111 du 11 juin 2015 relatif aux commissions paritaires régionales</b> .....	198
<b>Avenant n° 1 du 21 octobre 2015 à l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 relatif aux droits de prévoyance complémentaire</b> .....	199
<b>Avenant n° 112 du 21 octobre 2015 relatif au fonds de péréquation</b> .....	199
<b>Avenant n° 114 du 1er juin 2016 relatif à la mutualisation des régimes de prévoyance et de frais de santé</b> .....	200
<b>Avenant n° 20 du 13 octobre 2016 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de</b>	

<i>frais de soins de santé</i> .....	200
<b>Avenant n° 21 du 1er décembre 2016 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	201
<b>Avenant n° 115 du 1er décembre 2016 relatif aux congés familiaux</b> .....	204
<b>Avenant n° 22 du 24 mai 2017 à l'avenant n° 83 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	205
<b>Avenant n° 117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique (La Réunion)</b> .....	205
<b>Avenant n° 23 du 7 décembre 2017 à l'avenant n° 83 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	206
<b>Avenant n° 118 du 7 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres</b> .....	206
<b>Accord paritaire du 29 juin 2017 relatif au règlement intérieur des commissions paritaires régionales</b> .....	208
<b>Avenant n° 24 du 15 mars 2018 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	211
<b>Avenant n° 120 du 9 juillet 2018 relatif aux congés familiaux</b> .....	214
<b>Avenant n° 121 du 9 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI</b> .....	215
<b>Avenant n° 25 du 21 décembre 2018 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	216
<b>Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)</b> .....	217
<b>Avenant n° 26 du 4 avril 2019 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	217
<b>Avenant n° 27 du 10 octobre 2019 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé</b> .....	218
<b>Avenant n° 28 du 8 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »</b> .....	219
<b>Avenant n° 122 bis du 28 janvier 2020 à l'avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif à la modification du préambule</b> .....	219
<b>Avenant n° 29 du 8 janvier 2021 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »</b> .....	220
<b>Accord paritaire du 28 octobre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</b> .....	220
<b>Avenant n° 126 du 21 décembre 2021 relatif aux indemnités de départ à la retraite</b> .....	222
<b>Avenant n° 30 du 2 décembre 2021 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</b> .....	224
<b>Textes Salaires</b> .....	225
<b>Bouches-du-Rhône - Accord du 5 juillet 1999 relatif aux salaires</b> .....	225
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 2 du 6 mars 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er mars 2014</b> .....	226
<b>Bouches-du-rhône - Avenant n° 4 du 2 octobre 2015 relatif à la classification et aux salaires</b> .....	227
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 5 du 1er mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016</b> .....	227
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 6 du 19 septembre 2016 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er octobre 2016</b> .....	228
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 7 du 6 mars 2017 relatif aux salaires au 1er mars 2017</b> .....	228
<b>Bouches-du-Rhône Avenant n° 1 du 30 octobre 2017 à l'accord départemental du 20 juin 2012 relatif aux salaires des apprentis</b> .....	229
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 8 du 12 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018</b> .....	230
<b>Bouches-du-Rhône - Avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019</b> .....	230
<b>Bouches-du-Rhône Avenant du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019</b> .....	231
<b>Bouches-du-Rhône Avenant n° 10 du 10 mars 2020 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2020</b> .....	231
<b>Bouches-du-Rhône Avenant du 3 juin 2020 à l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 relatif aux salaires</b> .....	232
<b>Bouches-du-Rhône Avenant n° 11 du 20 janvier 2021 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2021</b> .....	232
<b>Bouches-du-Rhône Avenant n° 12 du 15 octobre 2021 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1er novembre 2021</b> .....	233
<b>Bouches-du-Rhône Avenant n° 13 du 28 janvier 2022 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille de salaire 2022</b> .....	233
<b>Bouches-du-Rhône Avenant n° 14 du 25 mai 2022 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires au 1er juin 2022</b> .....	234
<b>Charente - Accord du 15 juin 1998 relatif aux salaires</b> .....	235
<b>Charente - Avenant du 9 juin 1999 relatif aux salaires</b> .....	238
<b>Dordogne - Avenant n° 42 du 28 janvier 2002</b> .....	239
<b>Eure - Accord paritaire départemental du 19 août 2004</b> .....	242

<b>Eure - Accord du 6 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006</b> .....	243
<b>Eure - Accord du 12 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007</b> .....	243
<b>Eure - Accord du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008</b> .....	244
<b>Eure - Accord du 6 août 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009</b> .....	244
<b>Eure - Accord du 8 juillet 2010 relatif à la grille des salaires au 1er juillet 2010</b> .....	245
<b>Eure - Accord du 17 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011</b> .....	245
<b>Eure - Accord du 15 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012</b> .....	247
<b>Eure - Accord du 27 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013</b> .....	249
<b>Eure - Accord du 12 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015</b> .....	250
<b>Guyane - Avenant n° 2 du 31 mai 2001 relatif aux salaires</b> .....	252
<b>Ile de France - Avenant n° 39 du 16 janvier 2003</b> .....	252
<b>Ile de France - Accord Salaires n° 41 du 15 septembre 2005</b> .....	253
<b>Ile de France - Avenant n° 43 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er août 2008</b> .....	254
<b>Ile de France - Avenant n° 44 du 10 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009</b> .....	255
<b>Ile de France - Accord " Salaires " n° 42 du 10 juillet 2007</b> .....	256
<b>Ile de France - Avenant n° 45 du 1er juillet 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juillet 2010</b> .....	256
<b>Ile de France - Avenant n° 46 du 28 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011</b> .....	257
<b>Ile-de-France - Avenant n° 47 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012</b> .....	257
<b>Ile-de-France - Avenant n° 48 du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013</b> .....	259
<b>Ile-de-France - Avenant n° 49 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015</b> .....	259
<b>Ile-de-France - Avenant n° 50 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016</b> .....	260
<b>Ile-de-France Avenant du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017</b> .....	261
<b>Île-de-France Accord n° 52 du 23 janvier 2018 relatif au salaire horaire minimum régional au 1er février 2018</b> .....	261
<b>Île-de-France Avenant n° 53 du 24 janvier 2020 relatif au salaire horaire minimum régional au 1er février 2020</b> .....	262
<b>Île-de-France Avenant n° 54 du 21 janvier 2021 relatif au salaire horaire minimum régional au 1er février 2021</b> .....	263
<b>Île-de-France Avenant n° 55 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires au 1er novembre 2021</b> .....	264
<b>Ille-et-Vilaine - Accord du 24 mai 1996 relatif au repos hebdomadaire et jours fériés travaillés (Annexe II)</b> .....	264
<b>Indre-et-Loire - Accord du 9 janvier 1992 relatif aux salaires</b> .....	265
<b>Loiret - Avenant du 14 avril 1997</b> .....	267
<b>Avenant n° 64 du 14 décembre 2001 relatif à la réduction d'horaire hebdomadaire</b> .....	269
<b>National - Avenant n° 70 du 3 juillet 2003</b> .....	270
<b>National - Avenant n° 78 du 28 juin 2005</b> .....	270
<b>National - Avenant n° 84 du 11 juillet 2006 relatif aux salaires</b> .....	271
<b>National - Avenant n° 88 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007</b> .....	272
<b>National Avenant n° 91 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008</b> .....	272
<b>National Avenant n° 94 du 21 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009</b> .....	273
<b>National - Avenant n° 96 du 9 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010</b> .....	274
<b>National - Avenant n° 98 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011</b> .....	274
<b>National - Avenant n° 101 du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012</b> .....	275
<b>Maine-et-Loire - Avenant du 15 juin 1999 relatif aux salaires</b> .....	276
<b>Maine-et-Loire - Accord du 17 janvier 2002 relatif aux salaires</b> .....	279
<b>Maine-et-Loire - Accord du 3 juillet 2006 relatif aux salaires</b> .....	281
<b>Meurthe-et-Moselle - Avenant n° 41 du 14 janvier 2002</b> .....	282
<b>Oise - Avenant du 2 juillet 1999 relatif aux salaires</b> .....	285
<b>Rhône - Avenant du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007</b> .....	285
<b>Rhône - Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008</b> .....	286
<b>Saône-et-Loire - Accord du 10 décembre 1990</b> .....	286
<b>Somme - Accord du 14 octobre 1993</b> .....	288
<b>Vaucluse - Avenant du 15 juin 2011 relatif à la rémunération des jeunes préparant un brevet professionnel de boulangier</b> .....	289
<b>Avenant n° 104 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2013</b> .....	290
<b>Avenant n° 110 du 19 janvier 2015 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2015</b> .....	290
<b>Avenant n° 113 du 7 janvier 2016 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2016</b> .....	291
<b>Avenant n° 116 du 16 janvier 2017 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2017</b> .....	292
<b>Avenant n° 119 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018</b> .....	293
<b>Avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2019</b> .....	293
<b>Avenant n° 123 du 24 mars 2020 relatif aux salaires au 1er mars 2020</b> .....	294
<b>Avenant n° 124 du 12 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021</b> .....	295
<b>Avenant n° 125 du 15 octobre 2021 relatif au salaire horaire minimum au 1er novembre 2021</b> .....	296
<b>Avenant n° 128 du 31 janvier 2022 relatif au salaire horaire minimum</b> .....	296

<b>Textes Extensions</b> .....	299
<b>ARRETE du 21 juin 1978</b> .....	299
<b>ARRETE du 25 mars 1980</b> .....	299
<b>ARRETE du 3 novembre 1980</b> .....	299
<b>ARRETE du 16 décembre 1980</b> .....	300
<b>ARRETE du 5 juin 1981</b> .....	300
<b>ARRETE du 2 juin 1982</b> .....	300
<b>ARRETE du 14 décembre 1982</b> .....	300
<b>ARRETE du 1 mars 1983</b> .....	300
<b>ARRETE du 29 juillet 1983</b> .....	300
<b>ARRETE du 26 octobre 1984</b> .....	300
<b>ARRETE du 6 août 1985</b> .....	300
<b>ARRETE du 12 août 1985</b> .....	300
<b>ARRETE du 23 décembre 1985</b> .....	301
<b>ARRETE du 23 juin 1986</b> .....	301
<b>ARRETE du 15 décembre 1986</b> .....	301
<b>ARRETE du 8 janvier 1987</b> .....	301
<b>ARRETE du 17 juin 1987</b> .....	301
<b>ARRETE du 28 septembre 1987</b> .....	301
<b>ARRETE du 20 octobre 1987</b> .....	301
<b>ARRETE du 1 février 1988</b> .....	301
<b>ARRETE du 15 juin 1988</b> .....	301
<b>ARRETE du 19 août 1988</b> .....	302
<b>ARRETE du 1 février 1989</b> .....	302
<b>ARRETE du 5 mai 1989</b> .....	302
<b>ARRETE du 4 décembre 1989</b> .....	302
<b>ARRETE du 9 février 1990</b> .....	303
<b>ARRETE du 6 mars 1990</b> .....	303
<b>ARRETE du 26 octobre 1990</b> .....	303
<b>ARRETE du 9 novembre 1990</b> .....	303
<b>ARRETE du 27 mars 1991</b> .....	303
<b>ARRETE du 21 mars 1991</b> .....	303
<b>ARRETE du 8 avril 1991</b> .....	303
<b>ARRETE du 11 avril 1991</b> .....	303
<b>ARRETE du 25 avril 1991</b> .....	304
<b>ARRETE du 24 juin 1991</b> .....	304
<b>ARRETE du 25 juin 1991</b> .....	304
<b>ARRETE du 21 août 1991</b> .....	304
<b>ARRETE du 10 octobre 1991</b> .....	304
<b>ARRETE du 14 novembre 1991</b> .....	304
<b>ARRETE du 3 mars 1992</b> .....	304
<b>ARRETE du 12 mars 1992</b> .....	304
<b>ARRETE du 24 mars 1992</b> .....	304
<b>ARRETE du 27 avril 1992</b> .....	304
<b>ARRETE du 12 juin 1992</b> .....	305
<b>ARRETE du 1 octobre 1992</b> .....	305
<b>ARRETE du 3 mars 1993</b> .....	305
<b>ARRETE du 16 avril 1993</b> .....	305
<b>ARRETE du 3 mai 1993</b> .....	305
<b>ARRETE du 15 novembre 1993</b> .....	305
<b>ARRETE du 13 décembre 1993</b> .....	305
<b>ARRETE du 16 février 1994</b> .....	305
<b>ARRETE du 7 mai 1994</b> .....	306
<b>ARRETE du 7 mai 1994</b> .....	306
<b>ARRETE du 30 juin 1994</b> .....	306
<b>ARRETE du 25 juillet 1994</b> .....	306
<b>ARRETE du 25 juillet 1994</b> .....	307
<b>ARRETE du 10 octobre 1994</b> .....	307
<b>ARRETE du 8 février 1995</b> .....	307
<b>ARRETE du 5 avril 1995</b> .....	307
<b>ARRETE du 3 octobre 1995</b> .....	308
<b>ARRETE du 11 octobre 1995</b> .....	308
<b>ARRETE du 18 octobre 1995</b> .....	308

<b>ARRETE du 16 avril 1996</b> .....	309
<b>ARRETE du 2 mai 1996</b> .....	309
<b>ARRETE du 13 septembre 1996</b> .....	309
<b>ARRETE du 4 octobre 1996</b> .....	309
<b>ARRETE du 16 octobre 1996</b> .....	310
<b>ARRETE du 16 décembre 1996</b> .....	310
<b>ARRETE du 10 janvier 1997</b> .....	310
<b>ARRETE du 10 janvier 1997</b> .....	311
<b>ARRETE du 10 février 1997</b> .....	311
<b>ARRETE du 14 février 1997</b> .....	311
<b>ARRETE du 18 mars 1997</b> .....	311
<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	312
<b>ARRETE du 18 juillet 1997</b> .....	312
<b>ARRETE du 6 août 1997</b> .....	312
<b>ARRETE du 6 août 1997</b> .....	312
<b>ARRETE du 24 septembre 1997</b> .....	313
<b>ARRETE du 9 décembre 1997</b> .....	313
<b>ARRETE du 7 janvier 1998</b> .....	313
<b>ARRETE du 3 février 1998</b> .....	314
<b>ARRETE du 12 octobre 1998</b> .....	314
<b>ARRETE du 13 octobre 1998</b> .....	314
<b>ARRETE du 11 janvier 1999</b> .....	314
<b>ARRETE du 5 février 1999</b> .....	315
<b>ARRETE du 29 mars 1999</b> .....	315
<b>ARRETE du 29 mars 1999</b> .....	315
<b>ARRETE du 4 août 1999</b> .....	316
<b>ARRETE du 29 septembre 1999</b> .....	317
<b>ARRETE du 29 septembre 1999</b> .....	317
<b>ARRETE du 29 septembre 1999</b> .....	317
<b>ARRETE du 19 octobre 1999</b> .....	318
<b>ARRETE du 21 octobre 1999</b> .....	318
<b>ARRETE du 23 février 2000</b> .....	318
<b>ARRETE du 6 avril 2000</b> .....	319
<b>ARRETE du 20 juillet 2000</b> .....	319
<b>ARRETE du 12 octobre 2000</b> .....	319
<b>ARRETE du 20 février 2001</b> .....	319
<b>ARRETE du 26 juin 2000</b> .....	320
<b>ARRETE du 15 janvier 2001</b> .....	320
<b>ARRETE du 21 février 2001</b> .....	320
<b>ARRETE du 17 octobre 2001</b> .....	321
<b>ARRETE du 11 octobre 2001</b> .....	321
<b>ARRETE du 15 novembre 2001</b> .....	322
<b>ARRETE du 19 avril 2002</b> .....	322
<b>ARRETE du 21 juin 2002</b> .....	322
<b>ARRETE du 2 octobre 2002</b> .....	322
<b>ARRETE du 7 novembre 2002</b> .....	323
<b>ARRETE du 8 novembre 2002</b> .....	323
<b>ARRETE du 10 février 2003</b> .....	323
<b>ARRETE du 10 février 2003</b> .....	324
<b>ARRETE du 9 juillet 2003</b> .....	324
<b>ARRETE du 18 août 2003</b> .....	324
<b>ARRETE du 3 octobre 2003</b> .....	324
<b>ARRETE du 3 décembre 2003</b> .....	325
<b>ARRETE du 11 décembre 2003</b> .....	325
<b>ARRETE du 27 janvier 2004</b> .....	325
<b>ARRETE du 6 février 2004</b> .....	326
<b>ARRETE du 7 juin 2004</b> .....	326
<b>ARRETE du 5 novembre 2004</b> .....	326
<b>ARRETE du 5 novembre 2004</b> .....	326
<b>ARRETE du 8 décembre 2004</b> .....	327
<b>ARRETE du 14 avril 2005</b> .....	327
<b>ARRETE du 29 juin 2005</b> .....	327
<b>ARRETE du 12 juillet 2005</b> .....	328
<b>ARRETE du 3 août 2005</b> .....	328

<b>ARRÊTE du 3 août 2005</b> .....	328
<b>ARRÊTE du 7 octobre 2005</b> .....	329
<b>ARRÊTE du 4 octobre 2005</b> .....	329
<b>ARRÊTE du 1 février 2006</b> .....	329
<b>ARRÊTE du 12 juillet 2006</b> .....	329
<b>ARRÊTE du 13 octobre 2006</b> .....	330
<b>ARRÊTE du 16 octobre 2006</b> .....	330
<b>ARRÊTE du 17 octobre 2006</b> .....	330
<b>ARRÊTE du 20 octobre 2006</b> .....	331
<b>ARRÊTE du 6 décembre 2006</b> .....	331
<b>ARRÊTE du 9 février 2007</b> .....	331
<b>Textes parus au JORF</b> .....	333
<b>Arrêté du 14 décembre 2018</b> .....	333
<b>Arrêté du 19 décembre 2018</b> .....	333
<b>Arrêté du 21 décembre 2018</b> .....	333
<b>Arrêté du 13 février 2019</b> .....	334
<b>Arrêté du 16 avril 2019</b> .....	334
<b>Arrêté du 29 mai 2019</b> .....	334
<b>Arrêté du 24 juillet 2019</b> .....	335
<b>Arrêté du 7 octobre 2019</b> .....	335
<b>Arrêté du 3 avril 2020</b> .....	335
<b>Arrêté du 5 juin 2020</b> .....	336
<b>Arrêté du 12 août 2020</b> .....	336
<b>Arrêté du 18 septembre 2020</b> .....	337
<b>Arrêté du 30 septembre 2020</b> .....	337
<b>Arrêté du 1er mars 2021</b> .....	337
<b>Arrêté du 10 mai 2021</b> .....	338
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	338
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	338
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	339
<b>Arrêté du 17 septembre 2021</b> .....	339
<b>Arrêté du 17 septembre 2021</b> .....	340
<b>Arrêté du 18 janvier 2022</b> .....	340
<b>Arrêté du 24 janvier 2022</b> .....	340
<b>Arrêté du 4 février 2022</b> .....	341

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BOULANGERIE-PÂTISSERIE DU 19 MARS 1976. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 21 JUIN 1978 JONC 28 JUILLET 1978

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation CTFC ; Fédération de l'alimentation et de l'hôtellerie CDF ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services (FGTA) Fédération ouvrière ; Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC? par lettre du 22 février 1977 ; Fédération de l'alimentation, de l'industrie et des services CSL, par lettre du 25 octobre 1978 ; Fédération des cadres et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bogenalt Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BO CC 2005-17.
Organisations dénonçantes signataires	Article 13 (§ 3 et 4), article 14 et article 15 de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie française, par lettre du 14 avril 1983 ; Article 20 (§ 3), article 29 (§ 9), article 30 (§ 5), article 38 (§ 2) de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie française, par lettre du 24 novembre 1992.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

Les parties s'engagent de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie française de se réunir périodiquement dans l'avenir pour étudier ce qu'il sera possible de réaliser pour améliorer la situation sociale du personnel.

## Déclaration préliminaire

Les parties s'engagent de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie française de se réunir ensemble, dès la signature de la présente convention collective, son extension par arrêté ministériel, afin de la rendre applicable dans tous les établissements du territoire métropolitain entrant dans le champ d'application professionnel.

## Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Note : Conformément aux souhaits des organisations syndicales et de l'organisation patronale, signataires de la lettre préalable du 14 février 2017, l'ensemble des membres de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie française de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1er janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :

- ? article 23, tableau de nuit : date d'application plus 6 mois?;
- ? article 28, tableau de dimanche : date d'application plus 12 mois?;
- ? article 35, tableau complémentaire : date d'application plus 12 mois?;
- ? article 24, jours pénalisés : date d'application plus 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique - BO n°2017-37).

Sont soumis à la présente convention collective les salariés de métropole et de l'île de La Réunion dont l'activité principale consiste à fabriquer et vendre, empaqueter et distribuer le pain, de la viennoiserie et de la pâtisserie.

Ces entreprises sont constituées d'un ou de plusieurs établissements dont chacun répond au moins à 2 des critères suivants :

- fabrication de pain inférieure à 5 400 tonnes annuelles ;

- effectif inférieur à 50 salariés ;

- vntee d'activité au sein de l'entreprise essentielle de l'activité économique de l'entreprise.

Ces entreprises sont soumises au décret n°158C. Il s'agit notamment de boulangerie, de boulangerie-pâtisserie, de points de vente de pain dépendant d'une boulangerie ou d'une boulangerie-pâtisserie.

## Article 2 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

Chaque partie s'engage à réviser la présente convention.

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

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

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à 3 mois à compter de la date de réception de la demande de révision pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord conclu, la convention continue d'être appliquée en l'état.

## Article 3 - Durée - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

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

Elle est en vigueur le 1er avril 1976 et est conclue pour une durée de 1 année renouvelable chaque année par tacite reconduction.

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

Par dérogation au présent article, l'article 37 est en vigueur le 1er juillet 1976.

## Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

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

## Article 5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis et acquisés antérieurement à la date de sa signature.

Les avantages acquisés par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les conventions ou accords départementaux.

Il est précisé que le présent article prévoyant le maintien des avantages acquisés ne peut prétendre de considérer que la présente convention s'approprie les avantages acquisés des accords antérieurs qui définissent ces avantages, les accords en cours de validité précédemment conclus dans un cadre régional ou local cosignés par voie directe et indépendante de la convention collective nationale en vertu de l'autonomie juridique des échelons syndicaux ou locaux.

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

Les salariés ont le droit de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs intérêts professionnels respectifs.

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

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

Chaque salarié ne peut prétendre au remboursement des frais de déplacement d'un délégué de l'entreprise par séance de commission paritaire nationale sur les bases suivantes :

- billet SNCF : aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;

- frais d'hôtel et de repas surnuméraires remboursés sur les bases prévues par l'ISICA pour la participation à ces assemblées générales.

De plus, pour compenser la perte de salaire subie par le salarié, il sera accordé à celui-ci par l'organisation nationale une indemnité forfaitaire d'un montant canonic au prorata de la sécurité sociale pour 1 journée.

## Article 7 - Commission paritaire départementale ou

## interdépartementale ou régionale

En vigueur étendu en date du 26 juil. 1982

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

Si cette commission est exclusivement départementale, elle ne pourra compter plus de 10 membres.

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

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

- connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés ;

- conclure des accords paritaires départementaux ;

- interpréter les accords paritaires départementaux ;

- déterminer les conditions de mise en place du comité d'entreprise institué par l'article 6 de l'avenant n° 16 et examiner toute difficulté de fonctionnement de ce comité d'entreprise ;

- régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application dans le département de la convention collective.

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

Cette saisie sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie la plus diligente.

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

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

La lettre de saisie devra expoler sommairement le différend.

La commission pourra convoquer les parties en différend.

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

## Article 8 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI. Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle – CPNEFP

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018

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

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire

de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée nmtneamt d'exercer un rôle de veile sur les coniontdis de tviraal et l'emploi, d'établir un rroappt aenunl d'activité cmonnarpet un bailn des acodcrs d'entreprise de la brnchae et de veilelr au repesct et à l'application de la présente cvoitoennn ctlvolicee et de ses anntaves aïsni que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application ponavut résulter de luer msie en ?uvre.

Conformément aux diiosopinists de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, les ptiatpacnris aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient puor y assister, d'autorisations d'absence, iauncnlt aussi bein le tpmes de la réunion que le tmejs de déplacement, considérées en tpmes de taiarvl effectif.

La CPNPI est constituée :  
? d'un collège salarié composé des onsrjonatias snaicyelds représentatives dnas la brahne ;  
? d'un collège employeur(1).

Les meerbms du collège salarié de la CPNPI bénéficieront des dtsiosiinpos de l'article 6 de la cnontiveon cotvlelice nltniaoae dnas la limtie de duex par onraitgsiaon syndicale.

#### Missions de la CPPNI

La CPNPI est chargée dnas le crdae nnaoiatl des mioniss saunevtis :

1° Elle représente la branche, nemoamntt dnas l'appui aux epiertsrnes et vis-à-vis des pouoirs publics.

2° Elle eexcre un rôle de vlleie sur les ctionoidns de tiraavl et l'emploi.

3° Elle établit un rprpoat aeunnl d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nlaatnioe mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du cdoe du taavrl ; bsae à lelalque tuteos les oisirtaannogs scnidealys ont accès.

Ce roroppt ceonpmrd un bailn des arcdcos ccloleftis d'entreprise de la bcrnhae prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Ainsi, deonvit être tinmrsas à la CPNPI de la bnhcrae les cooninvtns et accrdos d'entreprise de la brcnahe conoarpmnt des sioitulpans ptraont sur :

? la durée du traavil ainsi que la répartition et l'aménagement des heorrias (heures supplémentaires, cinonvonets de forfait, taarivl à tpmes partiel, tairavl itntnmteriet ?) ;

? le ropes qeoïduin ;

? les jruos fériés ;

? les congés : congés payés et aruets congés (congés d'articulation enrte la vie pinlofereolnsse et la vie peesllnroe et familiale, congés puor engamneget associatif, pituioqle ou militant, congé et période de taravil à tepms praetil puor la création ou la rierspe d'entreprise, etc.) ;

? le ctpmoe épargne-temps.

4° Elle interprète, à la deamnde d'une jioudricitn ou d'une oortngasiiian sciyadale représentative dnas la branche, les tteexs de la cetnnoovin coieltclve nationale.

5° Elle poorspe et rédige des aennvats à la présente cioonnetvn cloevitlce sur prooiistpon d'une oiionagartsn sncdiyale d'employeurs ou de salariés.

6° Elle négocie sur les thèmes oitrlgiaeobs prévus par la loi et fxie nmnmtoat les srilaaes mumianix conventionnels.

7° Elle négocie tueots les dtnsisoiipos de la ctoninoven clitocelve nationale.

#### Fonctionnement de la CPPNI

##### Réunions. Périodicité

La csimmioson est réunie au mnois trois fios par an en vue des négociations mentionnées aux aictrles L. 2241-1 et snvaiuts du cdoe du travail, neonmatmt puor négocier les sleaairs ilanunct une pirse en cpmte de l'objectif d'égalité poeonlnlfirssee ertne les femmes et les hommes, ainsi que les mesreus pteraentmt de l'atteindre.

Les cacotionnovs et dtemuocns préparatoires snot adressés par cerriuro et par courriel, aux ongsiaoatrnis meerbms de la CPPNI, dnas un délai de 15 jours, avnat la dtae de la réunion. Ce délai puet être réduit à 7 jruos en cas exceptionnel.

La csomomiisn établira le cdaenirlr des négociations de l'année clviie à venir lros de sa dernière réunion de l'année cvliie en cours, en fanxit les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La cmosimosin proura être réunie à la dmnedae de l'une des oansnotiairgs sdaenliys salariées ou elyopmuer sur tuot thème de négociation. Ctete deanmde srea ftaie en la fomre recommandée aevc aivs de réception adressée à ccahne des priets cnormpatot les miofts et les éléments de ctete demande. Dnas ce cadre, liatde réunion se tedrnia dnas les 45 jruos obalurves sviaunt la réception de ctete demande.

L'organisation matérielle des réunions (convocations, odrers du jour, dmitoautenon préparatoire, cpmte rnedu des réunions, ?) est assurée par la CNBF.

##### Présidence

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

##### Transmission des acdrocs d'entreprise

Les cnonveoitns et accrdos d'entreprise ctnoaomrpt des spiltnaiuiois clocunes dnas le cadre de l'article 8.1 du présent alirtce snot adressés par vioe postale, accompagnés du Cfrea « Élections CSE », à CPNPI C/ o CNBF, 27, aneuve d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16 ou par e-mail à l'adresse cppni@boulangerie.org après sosrupiepsn des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CNPPI ascue réception des cnteoinvnos et accrdcos tsminars auprès des parties.

##### Saisine de la CPNPI en matière d'interprétation et de conciliation

La CNPPI sur saisnie ieduilvldine ou cllicotevie de salariés ou d'employeurs, a puor mossiin de résoudre les problématiques liées à la compréhension des atilrces de la présente cvtionenon collective. Cttee ssiinae se frea en la frmoe recommandée aevc aivs de réception.

Ces qteoinsus snot portées à l'ordre du juor de sa pioachre réunion et adressées aux mmrebes de la csommioisn 15 jruos oablurevs avant la dtae de celle-ci.

Un mrmbee salarié ou emplouyer ne puet siéger à une réunion ayant à eimxaner un différend dnas lequel son epteisrre est partie. Il puora se fiare rceaelpmr puor ltiade réunion.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, ctoansnatt la ptiison de chuncae des onansiaiorgts piacprnaitt à la commission, frea l'objet d'un duencomt signé par les mreembs de la cmoiosmism et srea adressé snas délai aux parties.

La cimoiimsson puet également rrdnee un aivs à la dadenme d'une jrcituidion sur l'interprétation d'une cnvooienn ou d'un aocrd cictoellf dnas les ctiodninos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jiiirucdae et solen les mêmes règles.

##### 8.2. Ciiosomsmn priatraie noaitlne de l'emploi et de la fmiaroton plnsoenorilsefe (CPNEFP)

(1) *Triet étendu suos réserve du rsepct des dsspointios de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 16 arivl 2019 - art. 1)

## Article 9 - Classification

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Le prenosenl des blruioaenags et boulangeries-pâtisseries est réparti en :

- pnoneesl de fbaitroacin ;

- poennesrl de vntee ;
- pennersol de sevriecs ;
- prnnoeesl d'encadrement.

La définition et les cefiitncofes hiérarchiques des catégories peseflrnnoieosl du pernoesnl des bgueroenilas et boulangeries-pâtisseries snot les svuntais :

#### Personnel de fabrication

##### Coefficient 155

Personnel de firctabioan snas CAP.

Personnel de fobaatcriin triultaie du BEP.

##### Coefficient 160

Personnel de faciribaotn trltiaue d'un CAP ou du CQP « Tueiorr ».

##### Coefficient 170

Personnel de ftirbacaion tailrtue d'un CAP ou d'un CQP « Tueoir » après 1 an au cfneeiicof 160.

Personnel de fritacoiabn tilriuate du BEP après 2 ans au cfeenoiifct 155.

Personnel de fbaiotcarin n'étant pas slcitsupee de tneir tuos les ptoses ou tnlariavlt suos le contrôle eiftecff du chef d'entreprise ou d'un oiurver puls qualifié.

##### Coefficient 175

Personnel de firicoaabtn ttulaire d'un CAP et d'un CQP « Tureoir ».

Personnel de fbaiciortan ttularie d'une mnoetin complémentaire.

Personnel de faiiorcbatn ttialure d'un bac pensfeiorsol 2 ans muamxim dnas ctete catégorie.

##### Coefficient 185

Ouvrier qualifié pvaunot tneir tuos les ptseos et asuserr aevc ou snas le curoocns du chef d'entreprise l'ensemble de la firctaabion bnariugolee ou pâtisserie.

Ouvrier tiuritale de duex mnneiotis complémentaires ou du BP ou du BTM.

Ouvrier tlarutiie du bac penfosensoirl après 2 années au cffieoenit 175.

##### Coefficient 190

Ouvrier tiutraile de duex motiens complémentaires après 2 années au cocfnfieeit 185.

Ouvrier qualifié mtteant etceefienvmft en paiqrute amvntenteaerlt ou simultanément ses compétences crcnoanent la bigolarneue et la pâtisserie.

Ouvrier trlautiie du BP après 2 années au cenioifcct 185.

##### Coefficient 195

Ouvrier heumaetnt qualifié ttaiurle d'un BM.

Ouvrier htumneeat qualifié taulirite du BMS.

Ouvrier huntteamt qualifié trutaliie d'un BTM après 2 années au

cfcefeioint 185.

Ouvrier haeuetnmt qualifié qui crdnooone le tiaarvl d'autres ouvriers.

#### Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui oarginse les achats, la fcoatabiirn et coonorde le taviarl d'autres ouvriers.

#### Personnel de vente

Coefficient 155 :

- prseonnel de vtene snas CAP.

Coefficient 160 :

- pensnreol de vtnee tuartlie du CAP ou pesnoernl de vntee après un an au cncfoiiefet 155 ou prsoenel de vnete ambulante.

Coefficient 165 :

- rpesnobasle d'un piont de vnete ;

- psenrnoel de vente au cfieeoinfct 160 triiualte du CQP « Vendeur/ vuednese - Cnisoel en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 170 :

- repolsnbase d'un pnioit de vente titarliue du CQP « Vendeur/ veduense - Ceoisnl en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 175 :

- rplesbnaose d'un pinot de vente ocncupat jusqu'à 2 salariés.

Coefficient 180 :

- rnasoesplbe d'un piont de vente onpcuact jusqu'à 2 salariés tariilute du CQP « Vendeur/ vnsueede - Cieonsl en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 185 :

- rlbseaspone d'un ponit de vente onuccpat au mnois 3 salariés.

Coefficient 190 :

- rosenalsbpe d'un point de vente onpcuact au mnios 3 salariés ttaiurile du CQP « Vendeur/ vudensee - Cesinol en boulangerie-pâtisserie ».

#### Personnel de services

Coefficient 155 :

- poeernsnl snas qtailoufaicin aevc possibilité d'assurer oeinonlcacmeselt des livraisons.

Coefficient 160 :

- Pnseenrol aevc qouiatilfiacn ou chauffeur-livreur.

Coefficient 170 :

- pnneseorl administratif.

#### Personnel d'encadrement

Cadre 1 : asstnait du chef d'entreprise qui oasrgnie les achats, la ftairbaiocn et la vente et condnrooe le taraivl de l'ensemble du peroensnl et à ce tirte jouit d'une réelle aoitnumoe dnas l'organisation de son travail.

Cadre 2 : rnsbspolae d'entreprise qui aursse la dreioitcn et la

goisetr de l'ensemble de l'entreprise et qui onagirse et srevsipue le trvaial de l'ensemble des salariés.

## Article 10 (1) - Salaire horaire minimum professionnel

*En vigueur étendu en date du 8 juil. 2008*

Les pteais snot cuenenovs de définir un saalrie hariore minmium pesoseofirnml puor cquahe catégorie professionnelle.

Le sliraae hariore muinmim pfeironsonesl est fixé en focntion du ccfoeeenfit hiérarchique de cuhqaé catégorie pesslenoolnrfne par un aveant annexé à la présente convention.

Ce sraaile hiroare mimnium pnisneosfrel est fixé ansii qu'il suit.

1. Puor les cfteiconefis 155 à 180, le slaarie hrairoe miimum pfrsnoeseinl est fixé en auiqaplnt la fmruole stniuve :

$$S1 = Pn1 \times C + K1$$

Dans lluqalee :

S1 est le sliraae hrairoe mmnuim pssniefeonrl ;

Pn1 est la vulaer monétaire du ponit reetnue puor ceclualr le sarlaie hiarore muniimm professionnel.

Cette vluear monétaire Pn1 est calculée aisni qu'il siut :

$$Pn1 = SMHP (180) - SMHP (155) / 180 - 155$$

SHMP (155) est le sraaile hirraoe mmnuim pesfooinsnrl décidé prtiaieamrt par les pteais saitiaergns puor le cieoifenfct 155.

SHMP (180) est le sailrae hraoire miumim pnrsseiofonel décidé paianmrieriet par les prtiaes sarniiegas puor le ciifonfct 180.

C'est le ciofecifent hiérarchique de la catégorie prnnllofseose concernée.

K1 est la veaulr monétaire d'une ctntonsae calculée ansii qu'il siut :

$$K1 = SMHP (180) - (Pn1 \times 180)$$

Le saalrie hriorae mniiumm psisrfeonol ansii déterminé est gtranaï à tuot salarié.

2. Puor les ceocnefiitfs 185 à 240, le salraie hiarore mminuim pifosrennoel est fixé en appluqanit la luomre stavnuie :

$$S2 = Pn2 \times C + K2$$

Dans leaqllue :

S2 est le saalrie horraie mniiumm pornfessnieol ;

Pn2 est la vaelur monétaire du ponit rneetue puor cacluler le siaalre hiroare munimim professionnel.

Cette vauelr monétaire Pn2 est calculée asini qu'il siut :

$$Pn2 = SMHP (240) - SMHP (185) / 240 - 185$$

SHMP (185) est le saralie haoirre mnuimim peonsioefnrsll décidé peariimrnat par les pteais sanrtigieas puor le cnfoeicet 185.

SHMP (240) est le saalrie hariore mimnium poreoinenssfl décidé piriaetmreant par les paerits snaeiraitgs puor le cfinoefecit 240.

C'est le cinfcoeift hiérarchique de la catégorie plesneoonlfrse concernée.

K2 est la vauelr monétaire d'une csatonnte calculée ainsi qu'il siut :

$$K2 = SMHP (240) - (Pn2 \times 240)$$

Le slaarie hraorie munimim pesrnfioonsel ainsi déterminé est gratnaï à tuot salarié.

Le salaire hariore minimum psrioefnsoel cornepmd tuos les éléments de la rémunération y croimps les aenatagvs en nruate netmonmat la norriture et le logement, excepté :

- les mjaotiraons puor hreues supplémentaires et trvaial nrtnuoce ;

- les indemnités aynat le caractère de reeunemmsbot de faris ;  
- l'avantage en ntraue pain.

(1) Anenvat étendu suos réserve de l'application des diitsonopps de l'article L. 2241-9 du cdoe du tviaral qui prévoient que la négociation aunnllée sur les salraeis vsie également à définir et poearmmgr les mesures pteratnmet de smrpuiper les écarts de rémunération enrte les femems et les hmomes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 20 ortcboe 2008, art. 1er).

## Article 11 - Salariés non rémunérés à l'heure

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976*

Le saalre d'un orveuir non rémunéré à l'heure srea divisé par le nrboime d'heures de traavil efctief et comparé au salraie hoairre mmiuumm cadnooepnrrt à la catégorie pnelsoniefsolre de l'ouvrier concerné, cpotme tneu des mitoaonajrs puor heuers supplémentaires.

Sous réserve de l'application de l'article 12, le siarale haoirre théorique de bsae ainsi déterminé ne porrua être inférieur au sarilae hirraoe mmiuumm prévu puor la catégorie psrfosenoille de l'ouvrier concerné.

## Article 12 - Application différée du salaire horaire minimum professionnel

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 1978*

Les pteiras rappellent, qu'en aoliptcipan de l'article 6 du proctoloe d'accord du 13 mras 1974, les otgiinaarnsos pnatleoars et ouvrières ont déterminé au paln départemental ou interdépartemental ou régional le délai au tmree dqueul dviaet être appliqué le silaare hraorie miimum professionnel, ce délai ne pnuvaot excéder le 1er ortocbe 1976.

La présente cievnontnon coivletlce ne puet ptrmteree de friae échec au respct de ce délai d'application snas ambaeettnt du slaraie hrarioe miiuumm professionnel.

Paiement au mois

La rémunération des salariés diot être, à pairtr du 1er ortocbe 1978, indépendante, puor un hiarroe efctief déterminé, du nrboime de jrjos travaillés dnas le mois, le pmaieent muensel aanyt puor oejbt de ntaeserliur les conséquences de la répartition inégale des jorus enrte les 12 mios de l'année.

La rémunération melsneule réelle puor un hrarioe hdebaoirdame de 40 herues se caulrcela lros du psaagse au mios en mlpultniat la rémunération hraorie réelle par 173,33.

Le sliaare mnmaail hiraore diot être tidruat en slraaie maiimnl mesnuel qui, puor un hrarioe hmaideadbre de 40 heures, srea otbneu en mnlalitpuit le salraie maiimnl hirraoe de la catégorie par 173,33.

Les rémunérations museeenlls etecfeivfs et, éventuellement, minimales, snot adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heuers supplémentaires snot effectuées en sus de l'horaire haeombrdidae de 40 heures, eells snot rémunérées en supplément avec les mojtaoranis correspondantes, conformément aux disonpsioits légales et cilnntoveeleonns en vigueur, à monis que l'intéressé ne siot rémunéré par un foarfit musenel cnnoevu iluancnt ces majorations. De même, les heerus non travaillées proorunt denonr leiu à réduction de saiearls suaf dnas les cas où le mitinaen de ceux-ci est expressément prévu par des dtssinoiipos légales ou conventionnelles.

Le pnmeaeit de la rémunération srea effectué une fios par mois. Un aomcpté srea versé à cuex qui en fonret la demande, crrodanenpsot puor une quiaznie à la moitié de la rémunération mensuelle.

## Article 13 (1) - Révision du salaire

## horaire minimum professionnel

En vigueur étendu en date du 8 avr. 1980

Le salaire hioarre mmiinum pfoosiensnerl srea révisé cuaqhe année au mios de décembre.

Le siaarle résultant de cette révision srea appliqué à patrir du 1er jianevr suivant.

(1) Par lrtete du 14 avril 1983, les dinoisiptoss des parpgrhaes 3 et 4 de l'article 13 et les atilrces 14 et 15 snot dénoncées par la confédération nolaitnae de la bulrnaigeoe et boulangerie-pâtisserie française.

## Article 14 (1) - Révision des salaires résultant des barèmes départementaux ou interdépartementaux ou régionaux

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

\*Dénoncé\*

## Article 15 (1) - Modification de l'indice moyen établi par l'ANIAA 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

\*Dénoncé\*

## Article 16 - Évolution exceptionnelle de la situation économique de l'une des parties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

Dans le cas où l'une des patiers eitsraiemt qu'en riosan d'une évolution epxeeoitlnlnc de sa sitoituan économique il y a nécessité de réunir la ciomsmsion pratairie aifn de pnrrdee pemnteriaiart les mueerss neulelvos qui s'imposent, ctete réunion devra se tnier au cruos du mios qui siut la daemdne de cttee réunion.

## Article 17 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

Le catnort de taivarl n'est considéré comme définitivement ccnlou qu'à la fin de la période d'essai dnot la durée est de 30 jours.

Pendant la période d'essai, chunace des peaitrs a le diort de dpneerre sa liberté snas préavis.

Si le salarié est tjuouors occupé dnas l'entreprise après 5 jruos de travail, il arua le diort dnas l'hypothèse où une rutupre iniventet du fiat de l'employeur aavnt qu'il ait effectué 1 mios de taraivr eefcitff à une indemnité de congés payés égale à cllee perçue par un salarié engagé en qualité d'extra.

Il srea reims dès le début du tviaral à tuot salarié engagé à l'essai une fchie d'embauche précisant le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai et le coeiciffnt pnroefioesnsl auquel le salarié est engagé.

## Article 18 - Chou blanc

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

Tout salarié régulièrement embauché, et qui vient puor tlirlebaar à l'heure conenvue du début du travail, percevra, s'il se truvoe décommandé à ce meonmt précis, une indemnité de 8 hurees de sailrae hiraroe muiminm pseofsreoninl niaaontl dtie indemnité de « cohu balnc ».

## Article 19 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

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

La lettre d'engagement dreva cterompor otinbmegaroliet les précisions saitenvus :

- dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
- dtae d'engagement définitif ;
- elpmoi exercé et coefficient.

## Article 20 (1) - Régime des extras

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976

Est considéré cmmeo ertxa le salarié occupé en snuombre ou en rneemmalcept à un pstoe de travail.

Pour aessurr aux ovruiers en ertxa une rémunération hbraaomiddee équivalente à cllee d'un oiurver à demeure, il cnevont de cualeclr le sarlaie jauiorlner aevc mjaotaoirn de 25 % puor la 8e huere et de 50 % à piatrr de la 9e heure et au-dessus si la durée haraemdiodbe de tviairal s'étend sur 6 jours.

L'indemnité de congés payés d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 9,03 % du mtanont de son sralaie brut.

À ptarir de l'entrée en vuugeir de l'article 30, l'indemnité de congés payés (congés payés légaux puls la saneime de congés supplémentaire) srea de 11,35 % des srailaes butrs perçus.

## Durée du travail

Article 21

Modifié en date du 26 sept. 1979

La durée du taavirl est fixée par l'employeur dnas le crdae des lios et décrets en vigueur.

Les hreues deits " heerus d'équivalence hdabomeriade " snot maneentis dnas la pesrosfion mias elles sronet rémunérées en bénéficiant des minaojartos de 25 % de la 41e herue à la 48e heure iucnlse et de 50 % à ptirar de la 49e heure ".

Article 21

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2015

La durée du tavairl est fixée par l'employeur dnas le crade des lios et décrets en vigueur.

A. S'agissant puls particulièrement de la durée mailmine de tarvail prévue par la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 en fvauer des salariés à tpems partiel, il est expressément affirmé la volonté d'observer cttee garantie.

La loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 prévoit trois dérogations psbieslos :

- la première : une durée de tivraal inférieure à 24 heeers puet être fixée à la dnmade écrite et motivée du salarié puor lui ptmrttee :

-- siot de faire fcae à des crniaottnes pnersoeenlls ;

-- siot de cumuelr purulsies activités aifn d'atteindre une durée

gblloae d'activité cnedrnaropost à un tepms plein ou au mnios égale à 24 heeurs par saimene ;

En cas de dérogation, les herorias doenvit être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;

- la deuxième :

-- les étudiants de monis de 26 ans ont droit à la fxaiiton d'une durée de tavaril inférieure à 24 hurees ctoaiplmbe avec lerus études (art. L. 3123-14-5 du nvaeeouu cdoe du travail) ;

-- les atoioscainss intermédiaires et les eterinrpress de triavil tarmeipore d'insertion pevuent popesor une durée de monis de 24 heerus lqusore le pocuras d'insertion le jistiufe (art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés du cdoe du travail) ;

- la troisième : une cotinvnoen ou un acrocd de bahrnce étendu puet prévoir une durée de tiraval inférieure à 24 heures.

Dans ce cadre, hros les cas de dérogation prévus par la loi et aifn d'assurer, dnas la mrseue du possible, la stabilité de l'emploi et ctbtomare le tarvail illégal, il porura également y être dérogé au raregd des spécificités de la pirfosoesn sloen les condtoinis et modalités suivantes.

Les ermyulpeos qui ne pourraient, ctmpoe tneu de lrues bsineos structurels, oifrr à lures salariés à tpms preiatl une gtiarne mlnmaie de 24 hueres par sameine ou son équivalent sur le mois, puornrot crolcne des cctrnaos de taivral à tmpes priatel de mnios de 24 herues et prnrdoet arlos l'engagement fromel de gtraainr aux salariés asnii visés la possibilité de se prévaloir d'horaires de taiarvl réguliers sloen les ctinnodios suivantes.

Pour les erppeesntis de mnois de 10 salariés

Ces eitrpreps poruront concrue des ctantros de triavil à tmepl peatril avec une durée manmilie de :

- 6 hreeus hadrembdaoeis réparties sur 2 juors au puls pour le porsenel de vtene ;

- 6 heuers hidbedeaoamrs pour le penseonrl de service, limité au psonnel d'entretien. Dnas ctete hypothèse, la période mmailne de taairvl cuotnine est fixée à 1 heure.

Pour les eiretpnsres de 10 à 20 salariés

Ces estienperrs prnoruot ccnulroe des ctraots de tiavarl à tpems ptraeil avec une durée mailnmie de 16 herues uneqmeunt pour le presernol de vntee et le penrnosel de service.

La modifaitcoin de la répartition de la durée du taairvl de ces salariés à tpems pterial ernte les jrous de la senmaie ou les saieemns du mios ne srea pas, par principe, admise, suaf csrncatoiens elcpilttenxoes tllees que : anecbse de l'employeur, de son cnnjoiot ou d'un membre du personnel, mcfidiotaiion par la cuomme du juor de tenue du marché lcoal ou période de frote affluence, naonmtmet les samnees crponmatot un juor férié ou un juor de fête locale.

En dhoers de ces hypothèses liteemvtmnaiit énumérées, acnuue micotaoiidfn de la répartition de la durée du tvriaal des salariés à tpems pterial occupés minos de 24 heuers par sneimae ou l'équivalent sur le mios ne srea possible, suaf amminsseepolct d'heures complémentaires.

Par ailleurs, dnas le carde de l'une des hypothèses ci-dessus visées, la maooicfdton de la répartition de la durée du tvriaal entre les jrous de la snemiae ou les sainnees du mios ne pruroa s'opérer que suos réserve de reepsectr un délai de prévenance de 3 jours, suaf cesccotinnrias exceptionnelles.

*B. Conformément aux disnitipooss du cdoe du travail, il est possible, par un anenvat au cnatort de travail, d'augmenter triermptmoaent la durée du taviral prévue par le coarntt de trvaial des salariés à tpms partiel.*

*Les hueres complémentaires aecilpmocs au-delà de la durée déterminée par l'avenant dnneont leiu à une motairoajn de sliraae*

de 25 %.

*Si l'avenant au catornt de triaavil a puor effet d'atteindre la durée légale du travail, les heerus apleiocmcs au-delà senort rémunérées conformément aux lios et décrets en vguuier rftiaies aux hurees supplémentaires.*

*Ce tpe d'avenant proura être clcnou dnas la lmitie de hiut par an et par salarié, en dheors des cas de rmlcepneeamt d'un salarié asnebt nommément désigné.(1)*

C. Rémunération des heeurs complémentaires au-delà de 1/10 et dnas la liimte de 1/3

Ces hreues sorent rémunérées avec une moajoaritrn de 25 %.

D. Cdooitonns de tvaairl des salariés à tepms partiel(2)

Pour tuos les conratts à tmepl partiel, l'amplitude journalière ne puet excéder 10 heures. Puor les ctoratns de tvriaal à temps ptraeil d'au mnois 18 heures, il ne puet y avoir puls d'une coruuepe par journée de travail. Cette cuuproe ne puet excéder 5 heures.

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

*(1) Pratie B eclxue de l'extension en tnat qu'elle n'est pas cformnoe aux dintioisops de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 nbeovmre 2015 - art. 1)*

*(2) Pratie D étendue suos réserve que, conformément aux doioiptsins de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, ses stitaupolins sneoit complétées par un arcood d'entreprise ou d'établissement fxanit des caerttneipros spécifiques. (Arrêté du 30 nbmoevre 2015 - art. 1)*

## Article 22 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Le régime des heerus supplémentaires est déterminé par les lios et les décrets en vigueur.

Les manjiaortos puor hereus supplémentaires deus aux salariés non rémunérés à l'heure snot calculées sur le siarale hoairre théorique de bsae défini à l'article 11.

La rémunération des hreeus supplémentaires des salariés commençant luer tivaarl en meliiu de simeane srea effectuée seoln la méthode définie au 2e alinéa de l'article 20.

## Article 23 (1) - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Note : Conformément aux siaohuts des ogsirtainnoas sliyencads et de l'organisation patronale, sitigreanas de la ltetre pitrraie du 14 février 2017, l'ensemble des temres de la cntvnoien ctilivocee nonlitaee snoret acallbipeps par les eetiesnprs de l'île de La Réunion, qui ertennt dnas le cahmp d'application de la cvnnteoion covleticle nationale, le limaneden du juor de la poritaun au Juonral ofeciifl de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au puls tôt le 1er jevniar 2018, à l'exception des dnsiioiopts snatevuis :

? atlicre 23, tvairal de niut : dtae d'application puls 6 mois?;  
? atricle 28, triaval du dciamnhe : dtae d'application puls 12 mois?;  
? aticrle 35, rirtatee complémentaire : dtae d'application puls 12 mois?;  
? alitrc 24, firas pnoeresfolsins : dtae d'application puls 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er jiun 2017 raltief au cahmp géographique - BO n°2017-37).

L'organisation de la fcaaiibrton et de la vntee des pdouitrs de boulangerie-pâtisserie présente dnas la pfoosserin un caractère extnptieocnl au rreagd de la réglementation du tairavl de nuit.

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

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

Les parties du présent accord doivent préciser les modalités de travail des salariés concernés par le recours habituel au travail de nuit dans le cadre des dispositions légales résultant de la loi du 9 mai 2001 et des articles L. 213-1 et suivants du code du travail.

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

2. Est considéré comme travail de nuit le salarié qui :

- soit accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures - 6 heures ;

- soit accompli au moins 270 heures de nuit dans l'année civile.

Il faut entendre par travail de nuit :

- celui indiqué dans le contrat de travail, ou

- celui résultant de l'horaire collectif de l'entreprise tel qu'affiché, ou

- les horaires de travail qui sont réguliers et ininterrompus sur une période de 4 semaines consécutives.

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

4. La durée maximale quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures mais peut être portée à 10 heures (2). La durée maximale hebdomadaire du travailleur de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines et 44 heures en cas de recours à la modulation (3).

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

6. Le travailleur de nuit bénéficiera en plus de la modulation habituelle prévue précédemment d'une modulation en repos. Ce temps de repos sera de :

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

b) Deux journées de travail si le travailleur de nuit travaille plus de 600 heures de travail effectif de nuit dans l'année civile. Pour les travailleurs de nuit dont le contrat est conclut ou rompu en cours d'année, le temps de repos sera déterminé pro rata temporis.

7. Les modalités de repos sont définies comme suit :

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

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

8. Les salariés concernés par les présentes dispositions sont :

- les salariés nouvellement embauchés ;

- éventuellement les nouvelles catégories de salariés qui seraient

créées par l'entreprise. Dans ce cas une dérogation précise sera donnée par l'entreprise.

9. Une dérogation particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de l'activité avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (4).

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

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

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

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

- pour attribuer un salarié à un poste de travail correspondant du travailleur de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour attribuer un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;

- pour attribuer des mesures spécifiques au travailleur de nuit ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle.

12. L'entreprise veille à faciliter les conditions d'accès à la formation des travailleurs de nuit. Le travailleur de nuit en formation bénéficiera du maintien de sa rémunération incluant la modulation de 25 % prévue par le présent accord. Le travailleur de nuit bénéficie de la surveillance médicale particulière prévue par l'article L. 213-5 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-3, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

(4) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

## Article 24 - Indemnité pour frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 1976

Note : Conformément aux souhaits des représentants syndicaux et de l'organisation patronale, signataires de la lettre préliminaire du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale sont appliqués par les entreprises de l'île de La Réunion, qui enregistrent dans le cadre d'application de la convention collective nationale, le lendemain du jour de la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :

? article 23, travailleur de nuit : date d'application plus 6 mois?;

? article 28, travailleur du dimanche : date d'application plus 12 mois?;

? article 35, retraite complémentaire : date d'application plus 12

mois?;  
? atrclie 24, fails pfeirosnonelss : dtae d'application puls 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 rlteiaf au champ géographique - BO n°2017-37).

Considérant les catiotrenns particulières inhérentes aux métiers de bglnaeour et de pâtissier, il est accordé aux oievrrus baelugrns et aux orreivus pâtissiers non nourris, une indemnité journalière puor frias plnroefssneios d'un manntot égal à une fios et deime le munimim grtaiane tel que sa vleaur au 1er jvianer de cquhae année est nameenolrmt renuete par vieo réglemентаire puor le clacul des chergas sociales.

La différence éventuellement constatée etnre le mnntoat de l'indemnité puor frais poofinesnrelss accordée en aiacoippltn d'un aroccd prairitae départemental ou interdépartemental ou régional anavt l'entrée en vgieuer de la présente coitvnonen et le manntot déterminé par l'alinéa précédent sera, lros de la msie en hmnaoie prévue au deeerir alinéa de l'article 7 de la présente convention, intégrée dnas le siarlae résultant du barème départemental ou interdépartemental ou régional.

## Article 25 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976*

Tout salarié reçoit aevc son silraae un blletuin de paie qui diot lui être reïms dnas les ctinïonds prévues par les lios et décrets en vigueur.

Ce btulieln dvrea obeolierinmtagt cptmoorer les motnines seitunavs (1) :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;

2° La référence de l'organisme aueuql l'employeur vsree les citoïnsaos de sécurité slaiocce et le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur anisi que la référence de l'organisme de rietarte aquuel l'employeur vsere les conotatis ;

3° Les nom et prénom du travailleur, son eomlpi et son cefnfoicet hiérarchique ;

4° La période et le normbe d'heures de trvaail aluqexus se rropate la rémunération versée, en metnnoainnt séparément, le cas échéant, les herues supplémentaires et luer tuax de mojtiaroan ;

5° La nutare et le mnanott des peimrs ;

6° Le maontnt de la rémunération bture ;

7° La ntraue et le montant des dveeriss déductions ;

8° Le montant de la rémunération ntete ;

9° La dtae du paiement.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du tiavarl (arrêté du 21 juin 1978, art. 1er).

## Article 26 - Travail des femmes et des jeunes

*En vigueur étendu en date du 12 sept. 2006*

Les ctinïonds de tavairl des fmemes et des jeneus de mions de 18 ans snot réglées conformément aux dstoionpisis des lios et décrets en vigueur.

Conformément aux dooiiipnssts des ailrtecs L. 222-4 et R. 226-2 du cdoe du travail, les jeunes tearuavirlls âgés de 16 ans et puls peuvnet tlalviaerr les jrous de fêtes reunoncs par la loi. Ils bénéficient d'un roeps hriadmadboee de 2 juors consécutifs.

Si un de ces jrous fériés est travaillé, le sailrae perçu puor ctete journée de tirvaal srea doublé en acpitapioln de l'article 27 de la

cenivotonn collective.

## Article 27 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 26 juil. 1982*

Sur le paln départemental ou interdépartemental ou régional, srenot déterminés paritairement, ortue le 1er mai dnot le régime est défini par la loi, au moins 10 juors fériés.

Si un de ces jrous fériés complémentaires est travaillé, le sliiare reçu par le salarié puor ctete journée de taiavrl srea doublé.

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

Par ailleurs, il est précisé que si un juor férié légal est inclus dnas une période de congé payé, la période de ce congé srea prolongée d'une journée et ctete prntlaooiogn de congé ne proua être la cause d'une réduction de la rémunération.

## Article 28 - Prime pour travail du dimanche

*En vigueur étendu en date du 27 sept. 1978*

Note : Conformément aux sohiuats des oaagrisoinnts sidaylencs et de l'organisation patronale, sargainiets de la lertte paiartrie du 14 février 2017, l'ensemble des treems de la cnoovetnin clviotecl nnaiatloe sneort apilbealpcs par les erersepnits de l'île de La Réunion, qui enrentt dnas le cahmp d'application de la cevoontnin ceocilvlte nationale, le ldenaimen du juor de la paouiutr au Jauronl oefifcil de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au puls tôt le 1er javienr 2018, à l'exception des ditsioopinss sianetvus :

? arctile 23, taavril de niut : dtae d'application puls 6 mois?;

? arlrcie 28, taiavrl du dcinhmae : dtae d'application puls 12 mois?;

? acitrle 35, rrettaie complémentaire : dtae d'application puls 12 mois?;

? ailrcie 24, frais pinrslnesofeos : dtae d'application puls 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 reliatf au champ géographique - BO n°2017-37).

Le silraae de tuot salarié employé le dicmhane srea majoré de 20 %.

Cette mtijaooar srea calculée sur le piodrut de son sraliae hairroe de bsae par le nmrboe d'heures de tvraial effectuées le dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le siraale harroie de référence srea le sirlaae hrooie mnimum noatainl de sa catégorie.

## Article 29 - Congés annuels

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1987*

Les dorts au congé aennul snot déterminés par la réglementation en vigueur.

En principe, la période des congés s'ouvre le 1er mai puor se teeimnr le 31 octobre.

Des dérogations penuevt être apportées à ctete dtoiiispson siot après acrcod iiveduinl du salarié, siot par aocrcd prtairiae départemental ou interdépartemental ou régional.

Le congé payé ne dépassant pas 12 juors oeablurs diot être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jrous oeularbvs puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié. Dnas ce cas, une ficoratr diot être au mnois de 12 jrous oulabvers

continus cpmiors etnre 2 juors de ropes hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ou labvers de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pirs en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La rémunération du congé annuel est de 9,03 % du montant des salaires bruts perçus du jour de la reprise du travail qui a suivi le retour des congés payés précédents au jour de départ au titre du congé de l'année en cours (1).

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

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail (arrêté du 21 juin 1978, art. 1er).*

## Article 30 (1) - Semaine de congé supplémentaire

*En vigueur étendu en date du 15 janv. 1977*

Considérant les conditions particulières de travail des salariés de la profession, les parties conviennent que ceux-ci doivent bénéficier de 30 jours ouvrables de congé.

Constatant qu'actuellement la durée du congé est de 24 jours ouvrables, les parties décident que les salariés de la profession bénéficieront par an de 6 jours ouvrables rémunérés de congé supplémentaire qui doivent être pirs entre le 15 janvier et le 1er mai.

Les salariés ayant moins de 1 année d'ancienneté bénéficieront d'un congé d'une durée équivalente à 1 jour par 2 mois de présence.

Si, exceptionnellement, ce congé complémentaire de 6 jours ouvrables n'est pas pirs entre le 15 janvier et le 1er mai, le salarié recevra une indemnité compensatoire d'un montant équivalent en sus du salaire afférent aux 6 jours travaillés, sauf s'il existe un accord entre l'employeur et le salarié pour que ce congé complémentaire soit pirs à une autre époque de l'année.

Ce congé complémentaire sera rémunéré, le salarié recevra une indemnité d'un montant de 1,92 % des salaires bruts perçus au cours de l'année civile précédente.

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

## Article 31 - Congés familiaux

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2022*

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

- ? mariage du salarié : 6 jours ;
- ? conseil par le salarié d'un acte civil de solidarité : 6 jours ;
- ? naissance d'un enfant du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au foyer du salarié : 3 jours ;
- ? annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- ? mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- ? décès d'un enfant du salarié : 7 jours ;
- ? congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié : 8 jours ;
- ? décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un sœur ou d'un frère : 3 jours ;

? décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié ou d'un Pacs, et du congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km du domicile du salarié, cette distance se détermine par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Le congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié peut être pirs dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant et être fractionné dans des conditions prévues par décret. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Le coût de ce congé est partagé entre l'employeur et la sécurité sociale qui verse des indemnités journalières.

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

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

Une autorisation d'absence est accordée :  
? au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;  
? au titre de toute période en tant que réserviste.

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

## Article 32 - Rupture du contrat de travail - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2000*

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

- si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté, la durée du préavis est d'une semaine réciproquement ;

- si le salarié a plus de 6 mois et moins de 2 années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié 1 mois de préavis, et le salarié doit à son employeur 2 semaines de préavis ;

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

Dans le cas de licenciement par l'employeur, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à 2 heures libres par jour au cours de la dernière semaine de préavis.

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

Seules les heures utilisées sont rémunérées.

## Article 33 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Une indemnité de préavis est accordée en dehors du cas de la faute grave ou introduite aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article D. 351-2 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

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

Le salarié âgé d'au moins 55 ans, licencié suite à incapacité médicalement constatée, percevra en complément de l'indemnité de licenciement prévue par les lois et décrets en vigueur, une indemnité complémentaire dont le montant sera égal à la

différence entre l'indemnité théorique de départ à la retraite prévue par l'article 34, de la convention collective nationale et son indemnité de licenciement. Si pour des raisons médicales, le ou la salarié(e) a été contraint(e) de travailler à temps partiel avant son licenciement, le salaire à prendre en compte pour calculer cette indemnité complémentaire sera calculé sur un temps plein.

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 65 ans dans les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

## 2. Préavis

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

-ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois : la durée est fixée comme pour la démission ;

-ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;

-ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans : 6 mois.

## 3. Indemnités de fin de carrière

### 3.1. Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en retraite

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

## Article 34 - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

### 1. Âge de départ à la retraite

#### 1.1. À l'initiative du salarié

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal de départ en retraite pour faire valoir ses droits à une pension de retraite. Par ailleurs, les salariés entrant dans les conditions prévues par la législation sur les longues carrières peuvent faire valoir leurs droits à une pension de retraite avant l'âge légal de départ en retraite.

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

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
10 ans	2 mois
11 ans	2 mois + 1/10 de mois
12 ans	2 mois + 2/10 de mois
13 ans	2 mois + 3/10 de mois
14 ans	2 mois + 4/10 de mois
15 ans	2 mois + 5/10 de mois
16 ans	2 mois + 6/10 de mois
17 ans	2 mois + 7/10 de mois
18 ans	2 mois + 8/10 de mois
19 ans	2 mois + 9/10 de mois
20 ans	3 mois
21 ans	3 mois + 1/10 de mois
22 ans	3 mois + 2/10 de mois
23 ans	3 mois + 3/10 de mois
24 ans	3 mois + 4/10 de mois
25 ans	3 mois + 5/10 de mois
26 ans	3 mois + 6/10 de mois
27 ans	3 mois + 7/10 de mois
28 ans	3 mois + 8/10 de mois
29 ans	3 mois + 9/10 de mois
30 ans	4 mois
31 ans	4 mois + 1/10 de mois
32 ans	4 mois + 2/10 de mois
33 ans	4 mois + 3/10 de mois
34 ans	4 mois + 4/10 de mois
35 ans	4 mois + 5/10 de mois
36 ans	4 mois + 6/10 de mois
37 ans	4 mois + 7/10 de mois
38 ans	4 mois + 8/10 de mois
39 ans	4 mois + 9/10 de mois
40 ans et +	6 mois

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

payée par son employeur en boulangerie. Cette indemnité spéciale de départ en retraite est versée au salarié par AG2R Prévoyance.

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

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

Si le salarié a 10 ans ou plus d'ancienneté dans la profession, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est inférieure à celui de l'indemnité de départ en retraite prévue au point 3.1 dans la mesure où être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement en appliquant les lois et décrets en vigueur.

### 3.3. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 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 s'ajoute pas en comptant que pour la période.

### 3.4. Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession

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

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

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

- ? services cotisés à AG2R Prévoyance et dans la profession ;
- ? services effectués dans des entreprises de la profession, du secteur de l'adhésion à AG2R Prévoyance ;
- ? périodes de guerre, militaires ;
- ? périodes de chômage indemnisés par Pôle emploi, (pour les deux derniers trimestres ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente ait été travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ;
- ? périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail inévitable pour des salariés en cours d'activité dans la profession (périodes supérieures à 2 mois : prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté).

### 4. Procédure administrative

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

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

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

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

Cette dernière vérifie le montant de l'indemnité, paie l'employeur et verse le salarié du montant de l'indemnité.

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

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

Parallèlement, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'une infraction sur ses droits à la retraite auprès d'AG2R AGIRC-ARRCO, institution désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO des salariés de la profession.

Les agences de retraite (ex. Cicis) anciennement également les retraités dans la mesure où de leur demande de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

### 5. Taux de cotisation

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

### 6. Oligarchie désignée

Les partenaires sociaux ont confié la gestion de cette garantie à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

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

Le contrat de l'organisme assureur sera réexaminé dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

## Article 35 - Retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Note : Conformément aux dispositions des ordonnances susmentionnées et de l'organisation patronale, saisi de la lettre de l'article du 14 février 2017, l'ensemble des termes de la convention collective nationale s'applique par les dispositions de l'île de La Réunion, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, le délégué du travail de la part du Jruoal oiciffl de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tôt le 1er janvier 2018, à l'exception des dispositions suivantes :

- ? article 23, relatif de nuit : date d'application plus 6 mois?;
- ? article 28, relatif du dimanche : date d'application plus 12 mois?;
- ? article 35, relatif complémentaire : date d'application plus 12 mois?;
- ? article 24, relatif des jours fériés : date d'application plus 24 mois.

(Article 2 de l'avenant n°117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique - BO n°2017-37).

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

Taux de cotisations cotisant et cotisés des cotisations

Régime Arrco : le taux de cotisation est de 8 % sur la base de la sécurité sociale (limité au plafond de la sécurité sociale).

Régime Agirc : le taux de cotisation est de 16,24 % sur les cotisations B et C.

La base de cotisation B correspond à la base de cotisation cspimone et une et quatre fois le plafond de la sécurité sociale. La base C désigne la base de cotisation cspimone et quatre et huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Taux d'appel

Le taux d'appel est déterminé en fonction des décisions de l'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) et de l'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc).

## Répartition du taux

Arrco : la répartition du taux est de 50 % employeur et 50 % salarié.

Agirc :

? traçne B : la répartition du taux est de 62,07 % prat employeur et 37,93 % prat salarié ;

? traçne C : la répartition du taux est de 40 % prat employeur et 60 % prat salarié.

## Article 36 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail. Absence pour maladie ou accident

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976*

Les absences résultant de maladie ou d'accident ne comptent pas une rupture du contrat de travail.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident prendra son congé pendant les 48 heures et jusqu'à la fin de son état de santé pendant les 3 jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

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

## Article 37 - Incapacité de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

### Article 37.1

#### Garantie minimum de salaire

Définition de la garantie minimum de salaire (incapacité de travail) :

La garantie minimum de salaire résulte d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, temporaire ou non, pris en compte par la sécurité sociale.

#### Bénéficiaires. Ancienneté

Il est institué une garantie minimum de salaire au bénéfice des salariés de la profession ayant une ancienneté minimale de 1 an dans la profession.

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

#### Montant de la cotisation

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

#### Durée d'indemnisation

1. Ancienneté du travail, à compter de la date de départ, maladie professionnelle : à partir du 1er jour d'indemnisation par la sécurité sociale et pendant 180 jours.

2. Ancienneté de la vie privée ayant entraîné un arrêt de travail de 45 jours et maladie professionnelle par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale d'abord à la suppression ou à la réduction du taux modérateur : à partir du 4e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

3. Ancienneté de la vie privée ayant entraîné un arrêt de moins de

45 jours et maladie professionnelle par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale d'abord à la suppression ou à la réduction du taux modérateur : à partir du 8e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

Au cas où le salarié est absent pour maladie ou accident pendant une période de plus de 45 jours, l'intéressé sera indemnisé pendant la durée de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus, sous réserve que le nombre de jours indemnisés puisse, pendant l'année civile, dépasser au total le plafond prévu, soit 180 jours d'indemnisation.

#### Montant de l'indemnisation

Quel que soit le motif de l'arrêt de travail, et pendant toute la période définie ci-dessus, l'indemnisation est égale à 90 % du salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications, et sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

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

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

### Article 37.2

#### Garantie incapacité de travail

Par ailleurs, à compter du 181e jour et jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, le salarié bénéficie des indemnités journalières égales à 60 % du salaire journalier de référence (1), sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

#### Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- en raison à la totalité des droits prévus par l'accord collectif de salaire ;

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

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

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

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

- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- à la date de décès du participant.

Le salaire mensuel de référence est celui de base de calcul aux prestations complémentaires cotisées à la moyenne de la rémunération brute des 12 mois d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes et autres éléments variables

perçus au cruos de la même période anyat été sumios à cotisations, pirs en ctopme dnas la litime du pofalnd muenesl de la sécurité sociale.

Le mtanot des poatisnetrs ne puet être supérieur à 100 % du saialre net que le prcipaaitnt auirt perçu s'il aviat continué à travailler.

#### Cotisation

Le tuax de ciooatistn de la gianrate incapacité de tiavral est de 0,22 % du salarie siuoms à notiiasots soalceis plafonné à la tanhcre A.

La ciosottian est elscimvneuxet à la chgrae de l'employeur.

#### Reprises des arrêts de taavrl « en cours »

Dans le cdrae de la gaaitrne incapacité de tivaraal décrite au présent alctire 37.2, snot repirs à la dtae d'effet du présent avannet :

- puor les eprsetiners n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à luer adhésion au présent régime : les salariés en état d'incapacité de travail, dnot le corantt de tvaairl est en veigur ;

- puor les einerprrses anyat déjà srcoiust un régime de prévoyance auprès d'un atrue aessurr : les rinolvrtœaais des potasiretns des salariés en incapacité de traivrl à la dtae d'adhésion au présent régime. »

*(1) Le silarae jaouelrnr de référence est égal à 1/30 du salriae meusenl de référence.*

## Article 37 bis - Fonds de péréquation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

1. Un fndos de péréquation a été créé puor aseursr une mouaitulstain des obtliiganos meiss à la chrgae des employeurs. Ce fndos a puor but de frevoiasr le reepsct par les eolmperuys des onogiatlbs meiss à luer cagrhe et d'assurer lrues salariés du sverice des petsraions ou compléments de sraliae qui luer snot dus.

2. Les prtraeniaes scoiaux ont décidé que le fdons de péréquation inedrvnraetit désormais puor arusser à l'employeur le rmbrrseuoment :

- des indemnités de congés payés, pnnedat la période de maternité ;

- des frais d'examens médicaux prsctries par la médecine du taravil ;

- de l'indemnité de fin de cotrnat de travial à durée déterminée, lorsqu'un tel catrnot est cnclou puor le rpcaelemnmt d'un salarié dnot le carotnt de taairvl a été ssndpueu ou le renlpacemmet d'un non-salarié (chef d'entreprise ou son cijnont collaborateur) ;

- des congés puor événements faliiumax prévus à l'article 31 de la cnnvioteon cvieoctlle ninoatlae ;

- de l'indemnité de lmeineciecnt due en cas d'inaptitude siute à une mlaadie ou un acedicnt de la vie privée ;

- de l'indemnité spéciale de lcnneiimeect et de l'indemnité de préavis en cas d'inaptitude stuite à la maalide pfrioesollnsene ou acnedcit du taavrl ;

- de l'indemnité de lnceceiinmt économique due en cas de rsierpe de fdnos lros d'une première insitllatoan ;

- de l'indemnité complémentaire due au salarié âgé d'au monis 55 ans en aocliiptpan du derneir alinéa de l'article 33 de la cvotneinon ctivilvelcoe nationale.

3. Au sien du fodns de péréquation, le fdnos d'action plnoeslisorfene et sloicae a puor oebtjs :

- de pemtertre des actonis ou réalisations cloiclevets ou iedenudillivs au bénéfice des mrmeebs des psiosefonrs rnavelt de la cnvntiooen cicvtelloe naaoilnte ;

- le fanmeecinnt à trite exnoetinecpl d'allocation équivalant à tuot ou piatre des aaneatvgs auqxlués aierunat eu driot cnaertis salariés s'ils aeinvat sasaitit à tuteos les citnioodns reiqseus à la cvneoitonn ctvleoclie et de deiossrs présentant un caractère soacil et humain.

Ces dossiers, après iirotsctnun par les srecveis d'AG2R Prévoyance, snot smius puor décision au comité nantoial prriaitae de la birgnlueoae (CNPB) qui fnocinonte au sien d'AG2R Prévoyance et qui a été institué par l'accord pitriaare du 22 jneivar 1958. Les décisions du CPNB snot souveraines.

4. Les piertreanas saiucox ont décidé de coefnir la gsioten du fodns de péréquation et FPAS à AG2R Prévoyance.

5. Le tuax de caootitsin du fodns de péréquation et du FPAS est fixé à 0,37 % du sraalie burt limité au paolfnd de la sécurité sociale.

Les conioitsats du fonds de péréquation et du FPAS snot à la chrgae de l'employeur.

6. Les modalités de fnnmceointnot du fonds de péréquation et du FPAS srenot réexaminées dnas un délai mixuamm de 5 ans à ceompr de la dtae d'effet du présent avenant, de même que le chiox de l'organisme gitnsorenaie des duex fonds.

## Article 37 ter - Décès, invalidité permanente et totale et allocation frais d'obsèques

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Bénéficiaires :

En cas de décès du salarié non carde tel que défini par la clsafsiiocitan fruanigt à l'article 9 de la cooventnin ctileclove cmome étant le peoersnnl de fabrication, de vtnee et de services, le bénéficiaire du ciaptal est la prennoxe qui aavt été désignée par le salarié assuré de la gairatne décès. À défaut de désignation epssexre ou en cas de décès des bénéficiaires désignés srnevuu antérieurement à celui du salarié, le ctipaial est versé dnas l'ordre de préférence siavunt :

- au cojionnt non séparé de cpors ni divorcé, ou au panaeirtre de Pcas ou au cboucinn noiorte ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par ptars égales ;
- aux ancednasts du salarié par prats égales ;
- aux atuers posnneres à chrgae au snes fiscal par prtars égales ;
- aux héritiers du salarié par ptars égales.

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

Prestations :

En cas de décès du salarié anavt son départ à la retraite, le mnotant du ciaaptl versé par l'organisme asresuur au bénéficiaire est exprimé en poecautrgne du slaraie annuel, c'est-à-dire des rémunérations anyat donné leiu à ctotioisan au ttire des 4 tereistrms cviils précédant immédiatement la dtae du décès ; ce ptcgaureone est foictonn de la sotatuiin filimaale du salarié décédé et est fixé cmmoes siut :

- célibataire, veuf ou divorcé snas prsneone à crgahe : 75 % ;
- marié, paantirere de Pcas ou ciounbcn noritoe snas ponsrnee à crgahe : 100 % ;
- célibataire, veuf, divorcé, marié, parneitraz de Pcas ou cubcnoin noortie anyat une peosrnrne à crahge : 120 % ;
- célibataire, veuf, divorcé ou marié, ptraarnee de Pcas ou cnoicubn notoire, anyat puls d'une prsnoene à charge, par pnoersne à chrage supplémentaire : 20 %.

Toutefois, le catipal décès ne puet être inférieur à dzoue fios le Simc meusenl en vguiuer au mneomt du décès.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des 4 trimestres visés au 1er alinéa du présent article, le salaire annuel est reconstitué.

En cas d'invalidité partielle et totale, il est versé au salarié, sous forme de 4 trimestriétés égales, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus. Sur demande, le bénéficiaire peut substituer au versement du capital le versement d'une rente qui lui sera servie jusqu'à l'âge de la retraite.

Garantie double effet :

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

Allocation versée d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la pension ayant servi en cas de décès.

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

Cotisations :

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

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

## Rente éducation

### Article 37 quater - Prestation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint de droit de l'assuré de ses enfants à charge au décès :

- une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'au 16e anniversaire et à 9 % jusqu'au 18e anniversaire ou 26e anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, bénéficiaire d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- une rente viagère, s'il est reconnu invalide par la sécurité sociale ou par la Cerotop avant son 21e anniversaire.

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

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

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 118 du 7 décembre 2017 à l'avenant n° 106 du 28 mai 2014 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

Montant de la cotisation :

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,04 % du salaire brut plafonné à la tarification A réparti à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié.

Compte tenu du taux actuel mensuel en vigueur de 0,04 % du salaire brut plafonné à la tarification A, la commission paritaire nationale a décidé que la cotisation patronale sera au taux de 0,03 % et que la cotisation salariale sera au taux de 0,01 %.

## Article 37 quinquies - Organismes assureurs

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

**Annulation par le Conseil d'État  
Décision n° 357115 du 8 juillet 2016 du Conseil d'État  
relative au contentieux.**

**ECLI : FR : CCHER : 2016 : 357115.20160708**

**Le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 portant extinction d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011 (NOR : ETST1135398A) est annulé en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales). Cette annulation prendra effet le 1er janvier 2017.**

**Les effets produits antérieurement au 1er janvier 2017 par le dernier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 doivent être réputés définitifs, sous réserve des acroissements effectués en cause des accords sur son champ d'application engagé avant le 17 décembre 2015.**

Désignation

Dans un souci de solidarité entre l'ensemble des salariés et des représentants de la branche, les partenaires sociaux ont organisé une modification des règles au niveau professionnel. Cette modification a pour objet de pallier les difficultés rencontrées par certains professionnels de la profession généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une cotisation complémentaire et de garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération notamment, d'âge ou d'état de santé.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont désigné l'Inscia Prévoyance, organisme de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur. Inscia Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisants et régler les prestations.

Pour la garantie éducation, les partenaires sociaux ont désigné l'OCIRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. Inscia Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisants et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la cotisation de ces régimes sont réexaminées par la commission nationale paritaire dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'un délai de 5 années à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Changement d'organisme assureur

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

La cotisation des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins équivalentes à celles définies aux articles 37,37 ter et 37 quater de la convention collective.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les cotisations à naître.

au titre du maintien de gainner en cas de survenue du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail. En revanche, le nouvel omriagsne aususerr drvea ausesrr la cvttrouree du rqsie décès au pfior des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cneenagmht d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

(Dispositions de l'article 37 quinquies alinéa 1<sup>er</sup> au 01 janvier 2012).

## Article 37 sexies - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

### 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du lien de travail non consécutive à une faute lourde et onavurt dirot à ineimaoditnsn du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévues :

- à l'article 37 ter « Décès et invalidité permanente et totale » ;
- à l'article 37 quater « Rente éducation (Ocirp) » ;
- à l'article 37.2 « Garantie incapacité de travail ».

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

### 2. Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des cotisations est celui défini pour les salariés en activité pour laquelle la garantie est maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

### 3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail dans la limite de la durée du lien de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du droit de portabilité prend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus bénéficier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La 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.

### 4. Limites de la portabilité

Le maintien de la portabilité fait partie intégrante des conditions du régime fixées aux articles 37.2 pour la garantie incapacité de travail, 37 ter pour la garantie décès et 37 quater pour la garantie éducation.

### 5. Cnephneagt d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les bénéficiaires en cours sont maintenus par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité renaissent des présentes situations affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## Article 37 septies - Autonomie des dispositions relatives aux garanties collectives

En vigueur étendu en date du 27 mai 2011

### Annulation par le Conseil d'Etat

Décision n°357115 du 8 juillet 2016 du Conseil d'Etat relatif au contentieux.

ECLI:FR:CECHR:2016:357115.20160708

Le présent article de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 relatif aux accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011 (NOR : ETST1135398A) est annulé en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la convention collective de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales). Cette annulation prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les effets produits antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 par le présent article de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 doivent être réputés définitifs, sous réserve des antécédents contestés intervenant en cas de contestations sur son fondement engagées avant le 17 décembre 2015.

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

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

- les dispositions de la convention collective relatives à la prévoyance, objet des articles 34.3, 37, 37 ter, 37 quater, 37 quinquies et 37 sexies, les dispositions de l'article 37 bis de ladite convention collective relatives au fonds de péréquation, ainsi que les dispositions de l'avenant n° 83 à la convention collective ne peuvent faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'attention des représentants adhérents et adhérentes et mentionner l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction ;
- le processus de négociation sera initié et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, la commission paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée seront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou à défaut sonnet

meiantneus ;

- suos réserve des règles de validité des adorccs collectifs, les diitnopoiss de l'avenant panotr révision se surnuosbtetit de pieln diort à celes de l'accord qu'elles mofdiniet à cepmotr du lmdeaen du dépôt de l'accord dnas les coindontis légales ;

- l'avenant de révision frea l'objet des formalités de publicité légale. Les parties srctnoliolet l'extension de l'avenant auprès des sercvies compétents ;

- la négociation de révision diot être engagée dnas les 3 mios sanviut le constat, sur la bsaie du rppaort anenul présenté par les omsnaigers auursesrs désignés, d'un déséquilibre etnre mssae des ciotatsnios et des prestations.

(dispositions apapcbiells au 1er jieavn 2012).

## Article 38 (1) - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 12 sept. 2006*

Les pertais snagiarteis rosencheisant l'importance eseselnlite de l'apprentissage qui est le mdoe de ftrmiooan le puls sieupltsbce de gnaairtr la vuelar psniorllofsneee des frtuus boulangers, pâtisseries et vendeuses.

Considérant les cittoarens inhérentes à la profession, les paetris déterminent asni qu'il siut le sailrae des atrpenis de la pssoeifrn :

- pmerier srmeeste : 20 % du Simc ;
- deuxième setmsree : 30 % du Simc ;
- troisième smereste : 40 % du Simc ;
- quatrième sertemse : 50 % du Simc .

Conformément aux dispisotnois des alircets L. 222-4 et R. 226-2 du cdoe du travail, les atrpenis âgés de 16 ans et puls penevut trvlliaear les jruos de fêtes renncuos par la loi. Ils bénéficient d'un repos hdbaromediae de 2 jours consécutifs.

Si un de ces jours fériés est travaillé, le srilaee perçu puor cttee journée de taival srea doublé en atoipcialn de l'article 27 de la coinvonten collective.

*(1) Par ltrete du 24 norembve 1992, les dpisitosinos du prapraaghe 2 de l'article 38 snot dénoncées par la confédération nlaiantoe de la brinogaealue et boulangerie-pâtisserie française.*

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

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2014*

### 1. Ofjcietbs généraux de la fairotmon pnsenollorsfeie dnas la branche

Les peatirs srgaatnieis rplleapnt l'importance de la fmiooratn pserfollneosine tnat puor les enteirsPRES de boulangerie-pâtisserie que puor les salariés qui les composent. Elle diot concourir, en effet, à :

- ehricnir la capacité d'emploi des salariés tuot au lnog de luer vie polfrnnsloieeee par un développement des compétences et des quifitclaoais ;

- petrterme de miitnenar les compétences des salariés fcae aux évolutions économiques, tqolneuchoiges et d'organisation par une anticipation, un acmmangeneocpt et une aiptodtaan fcae aux changements.

La fatmorion psnnelrlofoseie est également une cntioiodn du roneefrcmnet du développement économique et de la compétitivité des entreprises, aisni que du développement des compétences des salariés et de luer évolution professionnelle.

Compte tneu de ce rôle essentiel, les ptreais srtriagiaens se snot attachées à définir les ofcbjites de fmotraion stvuinas au naeivu de la bcarhne :

- aessurr des compétences et audpeitts thequines du personnel, nécessaires au bon exicrcee des métiers alecuts de la brglaouinee pâtisserie et à luer évolution ;

- poirmouvor la csooiacanne du posepnel sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du tiraavl asni que sur l'économie spécifique des eiertnperess et du scteur ;

- areussr les foamniorts pmreeattnt de maîtriser les évolutions tleugocqhioes et d'organisation du tiarval asini que la réglementation spécifique du seuetcr ;

- ptertmere le rneocneemftr de la qituaciolfan des salariés les mnois qualifiés, par des acntois spécifiques ;

- frevoasir l'égalité d'accès des femems et des heomms à la fioormatn pleioennrosfsle en vue netnaommt de développer la mixité dnas les eiplmos ;

- feoaisvr les fimntaors petnrmaett d'accéder à un nveiau de qoaaftuiciin supérieur et nemanmtot cleels sanctionnées par un diplôme ou un ttire homologué ou un cfrtieact de qcaifituaoin professionnelle, et développer et pomivouror les fotroiamns qfeluinaats ;

- développer la vlidoiatan des auciqs de l'expérience en vue de reconnaître les compétences des salariés, frievoaar les évolutions ponssloilfreenes ou otbnier un diplôme, un trtie ou une ciitercatofin ;

- faeorisvr la mobilité et/ou la potiomron piefroosesnlle dnas l'entreprise ;

- développer les atputeids des penolsrens anayt des responsabilités d'encadrement ;

- développer la friomoatn des prloeensss aaynt des responsabilités d'animation et/ou de toutrat ;

- ctioeurbr au miitenan dnas l'emploi et/ ou l'évolution prnfssionlloeie des salariés expérimentés.

### 2. Aexs piatreorris de la fmoration dnas la branche

Les ptiaers seigtrainas déterminent des aexs pirrtoeiias de frioomtan au nviaeu de la bacrhne s'inscrivant dnas le carde des oiftbejcs généraux susmentionnés.

Les prerteinaas sciaoux considèrent comme patirriores au naiveu de la bcnhare les aexs de faortmion stianvus :

- teqcnhuies pieellfnenosorss nécessaires à la maîtrise du métier ;

- hygiène, sécurité, qualité ;

- ctntxtoee réglementaire du secteur.

Sont également considérées comme preiiorarts les acions de farmooiin cuidnonsat à l'obtention :

- d'une qfiloiaiautcn pslosneoflirene rceonune par la csoomimisn partiriae notnalaie de l'emploi de la brnahce (CPNE créée par l'avenant n° 74) ;

- d'un cifcraett de qiclatouiafn ponsfinrleosee ;

- d'un diplôme, ttrie d'État.

Ces aexs dnioevt pmetrerte d'orienter la ctertooancin pllenlianurue prévue par le présent accord.

### 3. Plbiucs priatirrieos puor l'accès à la foimraton dnas la branche

Les pirteas senaaitirgs décident qu'il cioennvt de développer, en priorité, la ftaomorin puor :

- les salariés rencontreront des difficultés d'adaptation à leur emploi ;

- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité souffrant de sénescence ou âgés d'au moins 45 ans ;

- les travailleurs handicapés ;

- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;

- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une longue maladie ;

- les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;

- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle ;

- les salariés concernés par un changement d'emploi.

#### 4. Nature des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, notamment en matière d'actions de formation de publics, définies au niveau de la branche dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation.

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

- des actions d'adaptation au poste de travail ;

- des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au métier dans l'emploi ;

- des actions de formation qui visent au développement des compétences.

#### 5. Droit individuel à la formation (DIF)

Ce dispositif vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses attitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Le droit individuel à la formation peut permettre de réaliser des actions de formation et de développement des compétences en lien avec les emplois du secteur de la boulangerie-pâtisserie et leurs évolutions prévisibles. Il permet également de suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

Chaque année, tout salarié à temps plein, en droit à durée indéterminée, cumule 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

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

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

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

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

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

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

Les salariés en droit à durée déterminée peuvent bénéficier

d'un droit individuel à la formation dans les conditions prévues à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le droit individuel à la formation n'est pas ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, ce dernier doit informer, par écrit, son employeur qu'il souhaite bénéficier d'une formation dans le cadre du DIF. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande du salarié. Dans le cas où, passé ce délai, aucune réponse n'a été formulée par l'employeur, le choix de l'action de formation est considéré comme accepté.

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

Les partenaires sociaux s'engagent aux côtés des salariés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au droit individuel à la formation.

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

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

#### 6. Professionnalisation

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

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certaines catégories d'emploi ;

- le maintien dans l'emploi des salariés en droit à durée indéterminée.

##### 6.1. Période de professionnalisation

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

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

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

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

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

- d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CNPE ;

- de participer à des actions de formation dont les objectifs sont définis par la CNPE de branche au vu notamment des axes stratégiques de la formation définis au point n° 2 du présent accord. Ces objectifs de formation sont mis à jour annuellement par la CNPE de la branche, notamment à partir des données issues de l'observatoire professionnel des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

Ces périodes de professionnalisation sont effectuées :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers et des compétences conformément aux priorités de la branche définies au point n° 2 du présent

aoccrd ;

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité pilsrlonenseofe et, en tuot état de cause, à coetmpr de luer 45e anniversaire, suos réserve qu'ils jnifetusit d'une ancienneté mnuiimm de 1 an de présence dnas l'entreprise qui les emploie, shuoieatnt par ctete pssolntsaroinoieafin cdooielsnr la sceonde prtiae de luer carrière pssferoeeollnie ;

- aux salariés qui esnevagit la création ou la rrspsiee d'une eritsrpeee ;

- aux salariés qui rnnerepent luer activité pefnsoeolrsnile après :

-- un congé maternité ;

-- un congé pteanarl ;

-- un aceicndt du trvaial ou une midaale pioolseeInrnse de lnouge durée ;

- aux tlriaraluves handicapés.

La durée des périodes de pnlasntaoifoeirisson est définie d'un cumomn acorcd ernte l'employeur et le salarié.

Les périodes de peotansoilfiossarnr pruronot être financées par l'Opca dnas la litmie d'un mtaonnt hiorrae de 9,15 ?. L'Opca pourra également remuoersbr les firas d'examen.

Ce mnnotat proura être modifié en fonioctn des données de l'Opca. Dnas le cas où les fodns dbslolienpis issus de la ctcolele des esirpteerns serieant inisnaffstus en cruos d'année, ces mtnatons asini que les cnoioidnts de prsie en craghe pnroruot être ruves ecnemxlentepioentl par le coeinsl d'administration de l'Opca.

## 6.2. Ctaront de professionnalisation

Les ptieras sirieantags réaffirment que la psoneaiiasflrtosionn des jneues est un feucatr déterminant de l'insertion psloeinrneslofe et qu'elle pmeret également aux daurdemens d'emploi concernés de rvuoteerr une activité professionnelle.

À ce titre, elels inicntet les esitnrepres à avoir rreoucs au cnartot de pnienasaosrtiosolifn qui s'adresse :

- aux jennes de mnios de 26 ans snas qtiulcoiaaifn pfnorsenillosee ou suainthaot compléter luer ftairoomn iitlnae ;

- aux druemadnes d'emploi dès lros qu'une pnoaonfoistessiairln s'avère nécessaire puor fviraeosr luer retuor vres l'emploi.

*Pour l'ensemble des pubclis visés ci-dessus, le cnartot de pssiriafoslnoeaotnin a puor otebcjif d'acquérir une qtulocfaiian enregistrée dnas le répertoire ninaotal des cerioaftintics pefollrneoneslss ou une qoaaitlicufn pronolfeelssnie établie par la CPNE.(1)*

Le caortnt de pnfiioasnaolrtsseion à durée déterminée est un cotarnt de triaval conclu puor une durée milanmie crmsiope ertne 6 et 12 mois. Ctete durée minimlae proura être portée jusqu'à 24 mios puor les forimtaons définis au pinot n° 2 du présent accord, ou puor les fntmiaoors définies cuhaqe année par la CNPE de la branche.

Les cornttas conclucs puor une durée inférieure ou égale à 12 mios poorurnt être prolongés par acorcd écrit des pietars snas que la durée tolate de ces coatrnns n'excède 24 mois.

Les canrttos de pioatosfolnseinisarn pevneut être financés par l'Opca sur la bsae d'un foairft hiorre de 9,15 ?. L'Opca porura également rseouebmrr les fiars d'examen.

Ce fairfot proura être modifié par aanvnet au présent aorccd en fnicootn des données de l'Opca. Dnas le cas où les fndos dosleiinbps issus de la cleltoce des etneesprris sieeanrt isuitsffnans en corus d'année, ces mattnons asini que les ciondtinos de pisre en cgrahc pnroruot être ruves ectmnoxneipelneet par le coneisl d'administration de l'Opca.

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

- puor l'employeur, fronuir au tluiraitc du cartont une activité peollsnioifnsree en reolaitn aevc l'objectif de paosaneirfsslonoinn et à lui asesurr une fiaorotmn qui lui peettrme d'accéder à une qataulfooiin poeliltsfenonre ;

- puor le tuartlie du contrat, teavlaillr puor le cmopte de son elopyemur et à siruve la fraoomitn prévue au contrat.

Une évaluation du salarié pnretmetat de définir les aonicts d'accompagnement et de fintaomors adaptées au pifrol du bénéficiaire du conratt prroua être réalisée dnas les 2 mios sanuivt la ciloscuon d'un crnoatt de potionosnifeaissaln et fiare l'objet d'un avenant.

Les objectifs, le prarmomge et les ciotnoidns d'évaluation et de vadltiiaon de la fmraooitn snot déterminés par l'employeur et le turaitle du cnaortt en loisain aevc l'organisme de faroomitn et le tuetur éventuel.

Les anocits d'évaluation, de prielanaiotsnosn du parrcou de formation, d'accompagnement entxere et de frooimatn dnnt bénéficie le titaiurle du contrat, dnvoeit être d'une durée mminaille cisrpome ernte 15 %, snas pivuoor être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du conratt ou de la période de professionnalisation. Cttee durée de 25 % pourra être augmentée puor les fmrtaoanis le nécessitant. Ces frtnoomais snroet définies chaque année par la CNPE de la branche.

Les atocnis de framootin snot mises en ?uvre par un oagnmsire de fiortoman ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle diposse d'un scribe formation.

La rémunération des salariés en coatrnt de pnriasfoasoilrnson est déterminée de la manière svtuniaie :

1. Puor les salariés non tetiulrias d'un CAP, d'un bevert professionnel, d'un baccalauréat pfesseionorl ou d'un ttrie homologué de nvieau IV, en rprpaot aevc l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- 55 % du Simc puor les juenes de 16 à 20 ans révolus ;

- 70 % du Simc puor cuex qui snot âgés de 21 ans à 25 ans révolus ;

- la rémunération la puls frbaavle etnre 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération cnnneeintolvloe mailnme puor cuex qui snot âgés d'au mnios 26 ans ;

2. Puor les salariés ttralueiis d'un CAP, d'un bvreet professionnel, d'un baccalauréat ponnrseosiel ou d'un ttrie homologué de niaveu IV, en raorppt aevc l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- la rémunération la puls farbaovle entre 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération colnlvotinnenee minimale.

Les prteais sgnairtaeis ranlplpeet que le cnartot de poaeonlrntsiasssion s'exerce dnas les cintnoidos légales, réglementaires et conventionnelles.

*(1) Le troisième alinéa de l'article 6-2 est étendu, suos réserve du rscept des ditsiisopnos des alirtecs L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 jliluet 2013-art. 1*

## 7. Développement de la foontcin tutorale

Les pitreas sataignries considèrent que le développement du tarotut est de nrutae à accroître la qualité et l'efficacité des aincots cideuonts dnas le cdare des dtppsifiois de famritoon professionnelle.

Le ttueur a ntemmoant puor misison :

- d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjoert pnenooiressfl ;

- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation pensés ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes préférées au travail d'actions de formation en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses compétences pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut exercer les activités de plus de 3 salariés à la fois, tous compris de personnel et salariés confondus.

Lorsque le tuteur est l'employeur, il ne peut exercer l'activité de plus de 2 salariés.

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

Les parties sauront du présent accord interdire les entreprises à verser la formation exercée par les salariés.

Les parties savent aussi que le développement des activités de préparation et de formation à l'exercice de la fonction a une priorité sur celle de l'Opca. À ce titre, les parties savent que l'Opca assure une prise en charge des coûts de préparation et de formation à la fonction telle que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Une commission paritaire se réunira au cours de l'année 2005 afin de déterminer les modalités et le statut de ce tuteur.

#### 8. Oubli des métiers, de l'emploi et de la formation de la boulangerie-pâtisserie

Les parties savent que ont convenu de constituer l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie, créé par l'arrêté n° 76 du 14 février 2005, et d'adhérer à l'observatoire interprofessionnel des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

#### 9. Constat au niveau de la branche

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

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

Dans ce cadre, et notamment au moyen des initiatives issues de l'observatoire interprofessionnel des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, ils se réunissent au moins tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans le cadre de la boulangerie-pâtisserie.

#### 10. Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie

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

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

#### 11. Dispositifs financiers (1)

1. À compter du 1er janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relèvent du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie antérieure eponymat au moins 10 salariés :

- 0,2 % au Fcogef ;

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence à l'Opca pour les cotisations et périodes de cotisation ;

- la part, non directement utilisée, de la cotisation de 0,9 % des salaires de l'année de référence due par les entreprises au titre de la cotisation professionnelle cotisée à l'Opca. Cette part ne peut être inférieure à 70 % du 0,9 %.

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

- les frais liés aux actions de formation des cotisations et périodes de cotisation ;

- les actions de formation réalisées dans le cadre du Dif ;

- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction ;

- la participation du secteur de la boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire interprofessionnel des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

2. À compter du 1er janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relèvent du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie antérieure eponymat au moins 10 salariés :

- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les cotisations et périodes de cotisation ;

- la cotisation due par les entreprises au titre de la formation professionnelle cotisée (soit 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005). Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 30 ? HT, soit 35,88 ? TTC pour 2004. Ce montant à partir de 2005 ne peut être inférieur à 50 ? HT, soit 59,80 ? TTC.

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

- les frais liés aux actions de formation des cotisations et périodes de cotisation ;

- les actions de formation réalisées dans le cadre du Dif ;

- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction ;

- la participation du secteur de la boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire interprofessionnel des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

(1) Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie, entreprises antérieures à l'abrogation de l'article 2 de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.

## Article 40 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 21 oct. 1997

Les prateis sginritaaes anrfeifmt luer volonté de tuot mrtete en overue puor préserver la santé des salariés occupés dnas lerus entreprises. Les empluyeors snot teuns d'appliquer les disiiptions légales et réglementaires realtevis à l'hygiène et à la sécurité dnas le trvaail précisées nmementaot par le règlement sntaiarie départemental. Le peonesrnl de vtnee diot se présenter à son pstoe de trviaal dnas une tnuée pprore et correcte. Si l'employeur ipsome à son psonneel de vetne le prot d'une tunee viertnesmitae d'un cartien modèle, il diot aseusr la ftuniruroe de cttee tenue.

## Article 41 - Certificat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976*

Au meonmt où il cesse de fiare paître du personnel, il diot être remis à tuot salarié, en mian propre, un cicratfeif de trviaal indiquant, à l'exclusion de toute atrue mneoinn :

- nom et aessdre de l'établissement, aevc caehct de la maison ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- dtaes d'entrée et de storie du salarié ;
- la nrtaue du ou des emloips qu'il a occupés, ainsi que les dteas s'y rapportant.

## Article 42 - Prime de fin d'année

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998*

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

Cette pimre est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payée au puls trad le 15 janvier.

Le monntat de ctete pimre est fixé en pnogacetrue du mtanont du sraaile burt payé au salarié du 1er jvnaeir au 31 décembre.

Ce pgrocuteae est fixé à :

- 2,40 % à priatr du 1er jainevr 1993 ;
- 2,88 % à prair du 1er jevianr 1994 ;
- 3,36 % à pitrar du 1er jvaneir 1995 ;
- 3,84 % à ptrair du 1er jienvar 1996.

Elle est versée pmneleteplononrriot au tpems de présence puor les départs au scribe militaire, en préretraite, à la rarttiee et puor le lineceemct économique en cuors d'année.

Cette pmrie d'ancienneté est fixée à 3,84 %.

Les salariés embauchés sutie à un lieecccinnmt puor mtoif économique reocnevt cttee pmrie au paottra du tmeps de présence dnas l'entreprise.

Exceptionnellement les salariés qui ne snot pas occupés par l'entreprise le 31 décembre, snot prace qu'ils snot pairts eftceufer leus oantgoilbis légales de siercve mrtialiee en cuors d'année, snot pacre qu'ils ont fiat l'objet d'un lineinceemt économique en corus d'année, snot prcae qu'ils ont quitté venmeootlrnait ou non l'entreprise puor bénéficier de luers dorits à la ritatere ou à une préretraite et qui, au mnmeot de luer départ, aevniat une année de présence dnas l'entreprise, recevont cttee pmrie dnad le mnnaott srea aorls calculé à ptair du mnoatnt du sliraae burt payé au salarié du 1er jvaienr au mnomet de luer départ de l'entreprise.

L'avantage résultant de la création de cette pmrie ne puet en acuun cas s'interpréter cmome s'ajoutant aux anegatvas de même naurte déjà accordés en fin d'année (par eempkle : 13e mios partiel, étrennes...) dnas crtneeais etirpseens ou ctrienas départements.

## Article 43 - Dépôt prud'hommes

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1976*

La présente cneinovtn a été établie en nmrboe sfasuinf puor riesme d'un expiaremle à cnahuce des paerits contractantes.

La présente ctinnoevon srea déposée au gerffe du cnisoel de prud'hommes de Piars par la patrie patronale.

## Annexe : Statut du personnel d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Il est précisé que puor tuos les aurtes thèmes non traités par la présente annexe, les salariés rlenavet du sttaut de cadre en apioptcalin de l'article 9 de la présente cvtoninoen collective, snot suioims aux dospitoiisns de doit cmmoun aisni qu'aux dssopiitois de la cotveoninn collective.

Article 1er - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Le cnotrat de tvaiarl écrit du prneoensl d'encadrement puet crepomtor une période d'essai d'une durée mlxaimae de 4 mios éventuellement rllebvnuuae une fios puor une durée de 4 mios maximum.

Pour être msie en ?uvre, la possibilité de reulvnoeer la période d'essai diot feigrur expressément dnas le corntat de tvairil et firae l'objet d'un arccod écrit entre les parties, suos fomre d'avenant au crnaott notamment, et ce anvat la fin de la période d'essai initiale.

La rrutpue du cnotrat de taavrill par l'une ou l'autre des peratis au crous de la période d'essai s'effectue dnas le rcsepet des lios et règlements en vigueur.

Article 2 - Durée du travail. – Forfait annuel en jours

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Eu égard à l'activité et à l'organisation de l'entreprise, eixtse une catégorie de crdaes aomnotues qui ne snot pas siuoms à l'horaire collectif, ctpome tneu de la ntuare de lreus fonctions, de lerus responsabilités et de luer degré d'autonomie dnas l'organisation de luer elpomi du temps.

Cette catégorie de cdaers atoeumons n'est dnoc pas tenue de recptseer un encrdeaemnt ou une oaortganisin précise de ses hireoras de travail.

Sont concernés les salariés aynat la qctilfiiaoaun de crdae 1 au snes de la cnevnottin collective.

Il cinvenot de reappler que les careds 2 au snes de la présente cntiveoonn cetcvolile snot des crdaes dirigeants, répondant à la définition donnée par l'article L. 3111-2 du cdoe du travail. Les disoottiisnps légales rteievals à la durée du tiarval ne luer snot pas applicables.

### 1. Nbmre de jrous travaillés

Le tmeps de tvairil des craeds fiat l'objet d'un décompte aneunl en jrous de tviraal effectif.

Ainsi, ces salariés ceadrns ne snot pas suioims aux diipsnoostis légales relatveis à la durée heobardidmae de tmeps de travail, aux durées qeonutindies et hermidbdoeas du tepms de traival conformément à l'article L. 3121-48 du cdoe du travail.

Pour les salariés cedras définis ci-dessus, le nrobme de jrous travaillés ne diot pas dépasser 218 jrous par an. Le foifart asini défini icnlut la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

Dans le cdrae d'une activité réduite du salarié, il puet être

convenu, par cicoovntn ilduldniviee cncolu etnre les parties, des ffaoitrs pratont sur un nobmre inférieur au friaoft plien de 218 jurs prévu ci-dessus.

De même, puor tuot salarié cdare embauché en crous d'année, une poiaottraisrn est fiatè du nrbmoe de jurs travaillés en fniocotn du nbmore de mios enetris eeniftmeevcft travaillés par l'intéressé au crous de cttee année.

Le décompte des jurs travaillés se fiat dnas le crade de l'année civile.

Les salariés cedras concernés par cette modalité d'aménagement du teps de tarival doivent oirgeansr luer tpeps de trviaal à l'intérieur de ce frofiat annuel, en reatncpest une almutidpe mxiumam qnouiiidnte de 13 heures. Ces salariés cedras bénéficient dnoc d'un teps de rpeos hambadreidoe miminal de 24 heures, aequul s'ajoute le roeps qtdoeiium de 11 hreus etnre la fin d'une journée de tviraal et le cmomecnmetet d'une ature journée de travail.

Le nobmre de jurs de roeps anuel (JRA) institué par le présent accrod est déterminé comme siut :

Nombre de jurs dnas l'année-nombre de jurs de congés légaux et cvtoenlinenns ? nbomre de jurs de rpoes hoiamdebdrae ? 218 jurs travaillés = nrbmoe de JRA

Ce nobmre de jurs de roeps est communiqué à cuhaqe salarié crade anvat le 15 jiveanr de cauhaq année.

## 2. Dépassement du fiaorft anuel en jurs

Les salariés credas qui le shoaentuit peuvent, en aocrd avev luer employeur, reneconr à tuot ou partie des jorus de roeps ci-dessus visés en crettaoiprne d'une mjitoaraon de luer salaire. L'accord ernte le salarié et l'employeur diot être établi par écrit. Ainsi, un annavet à la cneonvtoin de faorift en jurs est cconlu ernte les patries aifn de préciser le nbmore de jurs de roeps auqeul le salarié crade rneocne et la moaiajortn de siarlae ailcbppale à ces jorus de tiraval supplémentaires.

Le nbomre de jurs travaillés dnas l'année ne puet être supérieur à 282 jurs et la miajotaorn de srialae apliabcpie à ces jurs de taiarvl supplémentaires ne puet être inférieure à 10 % puor les jurs supplémentaires travaillés dnas une année ertne le 219e jur et le 250e jur et à 15 % puor les jurs supplémentaires travaillés dnas une année ertne le 251e jur et le 282e jur.

Il est précisé que les mrojtnoiaas de saalire ci-dessus visées snot acapilebpls par référence au silarae joenularir des salariés cadres. Le saalire meyon junoariler est calculé en divanist le salraie aneunl par le nbmore de jurs travaillés augmenté des congés payés et des jurs fériés chômés.

## 3. Modalités d'application de la coineotvnn de forfait

Il est rappelé que la msie en ?uvre d'une cnvieonotn de fiafort aennul en jorus diot impérativement fraie l'objet de dsiiosiptos particulières dnas le cnrotat de tvaaril ou dnas un anavnet à ce canotrt cncolu etnre les parties.

Aux trmees de ce crtoant de tviraal ou de cet avenant, diot être fixé le nrbmoe de jurs travaillés par le salarié carde au curos d'une année, la rémunération fofratiare prévue en cptonriatee des mosnisis réalisées, éventuellement le nobmre de jurs de roeps auuxqels l'intéressé rnencoe et la maatojorn de sarlaie alalcbppie aux jurs supplémentaires ansii travaillés.

## 4. Décompte des journées et demi-journées de roeps sur l'année

Le tpeps de tiaavr l des salariés creads est décompté en jurs ou demi-journées. Cusnoitte une demi-journée tuote séquence de taavr l débutant le mtian et s'achevant pdanent l'heure de déjeuner (entre 12 hereus et 14 heures) ou tutoe séquence de tvairal débutant après l'heure du déjeuner.

Dans le but d'éviter les dépassements du nmrobe de jurs travaillés, ou la pisre de jrus de roeps dnas les tuotes dernières smeieans de l'année, il est cneovu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité est mis en ?uvre ansioacst le salarié concerné et la direction.

Les dteas de prsie des jurs (ou demi-journées) de repos snot proposées par le salarié 7 jurs ouvrés au moins avnat la dtae envisagée avev la possibilité de prévoir un plnlanig prévisionnel sur une période donnée (trimestre, semestre...).

Ce mécanisme pmreet aigni d'anticiper la prsie des jurs (ou demi-journées) de repos, en fcnotoin du nmorbe de jurs travaillés dpeuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des acnseebps prévisibles.

L'organisation des periss de jurs ou des demi-journées de repos vierra seoln les nécessités d'organisation de l'activité.

## 5. Contrôle de la bnnoe aipoaipcltn de l'accord

Compte tneu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés par le présent article, les pretias considèrent que le resepect des diipsnoiotss ccertueltoans et légales (notamment de la lmitie du nrbmoe de jurs travaillés, du rcsept du repos quiuoditen et hrbadodmeiae ansii que des congés payés) srea siuvi au moeyn d'un système déclaratif. Cahuqe salarié carde établit cuhaqe mios un état récapitulatif du nombre de jurs ou demi-journées travaillés dnas le mios considéré et des jurs de repos (congés payés légaux ou conventionnels, repos hebdomadaire, JRA) pirs au curos de cette même période.

Un etteniern anuel iideviudnl est organisé chaque année etnre l'employeur et le salarié cadre ayant cncolu une cteonvoin de fifoart anenul en jurs aifn que les praite pnesuist faire le ponit sur la crahge de travail, l'organisation du taairvl dnas l'entreprise, l'articulation entre l'activité plnnoefsleriose et la vie plnoeesnrle et fiamiliae et la rémunération de l'intéressé.

### Article 3 - Rémunération

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

La rémunération du pnoesnrel d'encadrement est, dnas le cdare d'une ciotonvnn de forfait, indépendante du nrbmoe d'heures réellement effectuées. Aussi, le pneeorsnl d'encadrement perçoit une rémunération aneulle fiatfriaore dnoc le mnanott ne prroua pas être inférieur à ceuli fixé par aroccd ccetlloif national, départemental ou interdépartemental.

Cette rémunération, qui est versée en conrtpaitree des tâches réalisées par le salarié crdae dnas la ltiime du nrbmoe de jurs travaillés fixées par l'article 2 de la présente annexe, est versée par douzième, indépendamment du nobmre de jurs travaillés dnas le mois.

Ainsi, par référence à la gllire de ctisioclsfaain définie à l'article 9 de la présente cvitenonon collective, les salariés cdaers 1 bénéficient, à copmter du 1er jvanier 2019, d'une rémunération aullnnee burte de 33 831 ? puor un fiaorft anuel de 218 jurs de travail. Bein entendu, cttee rémunération anllenne btire mniamile s'entend exciolusn fiatè de toute motorajian de srliaae dnoc puet bénéficier le salarié carde (rémunération et mtaiojraon de saarlie afférente aux jurs supplémentaires travaillés dnas une année...).

Il est expressément cnoovu qu'à l'occasion de la msie en plcae d'une cnootienvn de foifrat aunenl en jurs, un anevant au conratt de taivr l des salariés pnvuoaat prétendre au suattt de crdae 1 tel que défini à l'article 9 de la présente cnionvoetn srea aorls clconu aifn nmtaoment de préciser les modalités concrètes du pagasse de la rémunération aleclute à une rémunération calculée en fioctonn du nrbmoe de jurs travaillés dnas une année (le siraale burte de bsaè afférent au fiafort aennul de 218 jurs de trviaal et la rémunération majorée afférente au nmrobe de jurs de rpoes auluqxes les intéressés auront renoncés).

Les salariés crdaes 2 en aptaciolipn de la gllire de ctaisclsoiaifn définie à l'article 9 de la présente ctovnenion ciellcvote bénéficient, à cmpeotr du 1er jiaevnr 2019, d'une rémunération anluelne brute de 48 541 ?, étant rappelé que ces salariés ne

snot pas sumios aux dsistnpoiios légaales realitves à la durée du travail.

#### Article 4 - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

À ttrie liminaire, il est expressément précisé que les gaeirtnas définies au présent atrlice se substituent, puor les salariés cadres, aux gaiarnets instituées aux arletics 37 ter et qateur de la présente ceivnonnotn collective.

En exécution des obiigtanols iesuss de la covioentnn ctilecvoe ntalaoine de raeritte et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947 étendue et élargie, il est mis en ?uvre au pofrit des salariés caedrs de la poiersonfn des gaarinets de prévoyance « ruesqis lodurs » complémentaires aux greaatns « faris de santé » et « reqisus luords » dnot bénéficie l'ensemble des salariés de la profession.

Ces getnaaris snot financées eelcvmenuisxt par les eirpsnetres de la branche.

L'affiliation à ce régime de prévoyance cuirbntoe à cmnspeeor les sujétions particulières qui snot imposées aux salariés cedars de la profession, nomemntat en matière de tpmes de travail.

Ce régime répond à un ojticebf de muouiaalttsn des riuqess au neiyav de la branche, qui d'une prat pmeet de paeliir les difficultés rencontrées par cintereas entreprises-généralement de pitete taille-lors de la msie en plcae d'une cerouuvre complémentaire, et d'autre part, giantrat l'égal accès de tuos les salariés aux geiantras collectives, snas considération, nnoeamtmt d'âge ou d'état de santé. Ctete solidarité pissloonrelenfe est organisée dnas le crdae d'un système de muioaaitstlan des rqiuses au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

#### 1. Bénéficiaires du régime

Est considéré cmroe salarié cdare le peonesnrl d'encadrement tel que défini par la cisfslaitocain fuagnrit à l'article 9 de la présente cnetoovn collective.

Ce pnrnseoeel bénéficie du régime de prévoyance défini au présent article.

Le bénéfice du régime est mnetnau aux salariés dnot le crtaont de tvraial est suspendu, y coipmrs cuex dnot le ctaonrt de tvarial est spednsuu lros de l'entrée en vueuigr de la présente annexe, luqsore la seoupsnsin du ctorant de tivraal itrnvneiet puor cusae de maternité, maiale ou acdcneit (professionnel ou non professionnel) ou puor ttuoe aurtte cuase orvuant droit, snot à maiientn (total ou partiel) de salaire, snot à indemnités journalières complémentaires (financées en tuot ou patire par l'employeur).

#### 2. Les garanties

##### 2.1. Sraaile de référence

Le sraaile muenesl de référence snavert de bsaee aux pnoettriass coeosnprrd à la mnenoye de la rémunération brute des 12 mios d'activité précédant l'arrêt de tairval ou le décès, complétée par les pmires et aretus éléments vriaaebls perçus au cuors de la même période aaynt été suimos à cotisations.

Le saalire jiarenuolr de référence est égal à 1/30 du sirlaae menusel de référence.

En cas de décès consécutif à un arrêt de travail, le srlaae de référence précédant l'arrêt de tarival est revalorisé soeln l'évolution mnyneoe des salreais de la branche.

##### 2.2. Incapacité de travail

Il est institué une gantraie incapacité de taaivrl au bénéfice des salariés cedars de la profession.

#### Incapacité trpaireome de travail

La grtanaie incapacité timpareore de tavrial iitnevntert en cas d'arrêt de tavrial consécutif à une midaale ou à un accident, psosfrnnieel ou non, pirs en crghae par la sécurité sociale, suos réserve que le salarié en ait justifié dnas les 48 hurees de son absence.

Le salarié relvenat du sutatt de crdae bénéficie de la gatrnaiie incapacité de traiavl instituée à l'article 37 de la cintnooven coctvielle « incapacité de tarvail » dnas les codotniins définies adiut article.

Par ailleurs, à cmtoepr du 181e juor et au puls trad jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail, le salarié cdare perçoit des indemnités journalières égales à 70 % du sarlaie jnealiuror de référence suos déduction des indemnités journalières beruts versées par la sécurité sociale.

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit une rémunération, ctete dernière est déduite du moantnt des indemnités journalières dnas les mêmes coidotnns que les indemnités journalières sevires par la sécurité sociale.

Le mnotant des psaeornits ne diot pas dépasser 100 % du srliaae net que le salarié araiut perçu s'il aviat continué à travailler.

#### Incapacité pnatmeenre de travail

En cas de resaanncoicnse par la sécurité slcaioe d'un état d'invalidité ou de cioanliotsdon d'une incapacité pmntaneere siute à un aincedct du travail, le salarié cardre perçoit une rntee tnat qu'il est idianvle et au puls trad jusqu'à la loiiitqadn de sa retraite.

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie roncnuee au snes de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soialce ou d'un tuax d'incapacité pnenretmae supérieur à 66 %, le salarié cdare bénéficie d'une rtene mslenulee égale à 70 % du saraile mnseuel de référence plafonné à la tharcne A, suos déduction de la pniseon d'invalidité versée par la sécurité sociale, et ce pndanet totue la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en ratietre du salarié.

En cas d'invalidité de 1re catégorie ruconene au snes de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sclioae ou de rnsicnesoanace d'un tuax d'incapacité paemtnnere cmpiors etrne 33 % et 66 %, le salarié cdare bénéficie d'une rntee égale à 60 % de la rnete versée en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie et ce pennadt totue la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en rettiraee du salarié.

Le maonntt de la rtene est calculé suos déduction des pnitrssoates versées par la sécurité saciole et des éventuelles rémunérations perçues par le salarié.

#### Cotisation

Le tuax de coatsition de la gratiane incapacité de tiraval tpaireore et prtaemenne est de 0,74 % du sliraae soiums à ctiaosnits solicaes plafonné à la tcarne A.

Pour les salariés soiums au régime lacol d'Alsace-Moselle, le tuax de cttsioaion est de 0,97 % du srialae suimos à ctsiniotaos sciloaes plafonné à la tanhcre A.

La citisootan est evilecxseumnt à la chrage de l'employeur.

##### 2.3. Décès, invalidité pnemntreae et taltoe et alaolotcn faris d'obsèques

#### Bénéficiaires

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé par l'organisme aessuurr au bénéficiaire désigné par le salarié un ctiaapl exprimé en poegnarcute du pnalofd anneul de la sécurité sociale.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubain ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du salarié par parts égales ;
- aux ascendants du salarié par parts égales ;
- aux ayants droit présents à la cession au décès du salarié par parts égales ;
- aux ayants droit du salarié par parts égales.

En cas d'invalidité temporaire et définitive, le capital est versé au salarié ou à son conjoint.

#### Prestations

En cas de décès d'un salarié avant le début de sa carrière, son départ à la retraite, l'organisme assureur verse au bénéficiaire défini ci-dessus un capital égal à 300 % du montant annuel de la sécurité sociale.

#### Garantie d'indemnité

Si le conjoint ou le partenaire de Pacs ou le concubain décède en même temps ou après le salarié, il est versé aux ayants droit du salarié en cas de décès un capital d'un montant égal à celui versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les ayants droit du salarié en cas de décès.

#### Invalidité temporaire et définitive

En cas d'invalidité temporaire et définitive telle que définie au règlement de prévoyance de l'organisme assureur, il est versé au salarié cadre, sous réserve de 4 trimestres d'assurance, un capital dont le montant est égal au capital décès défini ci-dessus.

Sur demande, le bénéficiaire peut bénéficier au versement du capital de la retraite d'une rente qui lui sera versée jusqu'à l'âge de la retraite.

Est considéré en invalidité temporaire et définitive, le salarié ou le conjoint par la sécurité sociale comme définitivement incapable de toute activité professionnelle et pénible à ce titre si une rente d'invalidité troisième catégorie, si une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital décès au titre de l'invalidité temporaire et définitive met fin à la garantie décès.

#### Décès accidentel

En cas de décès accidentel, le capital décès ci-dessus visé est doublé.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du participant ou du bénéficiaire des garanties.

Allocation forfaitaire d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubain ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubain ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge du participant, il sera versé une allocation à la personne ayant pécuniairement les frais d'obsèques.

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

#### Cotisations

Le taux de cotisation de la garantie décès, hors rente éducation, est de 0,72 % du salaire soumis à cotisation plafonné à la limite A, à la charge de l'employeur.

La cotisation se décompose comme suit :  
? ? décès toutes causes/double effet/IAD/ allocation frais d'obsèques : 0,52 % du salaire soumis à cotisation

plafonné à la limite A ;  
? ? décès toutes causes : 0,20 % du salaire soumis à cotisation plafonné à la limite A.

#### 2.4. Rente éducation

##### Prestation

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé au conjoint de chèque de ses enfants à charge au décès :

- ? ? une rente temporaire s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'à 16 ans révolus et à 9 % jusqu'à 18 ans révolus ou 26 ans révolus si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- ? ? une rente viagère, s'il est décédé avant par la sécurité sociale ou par la Cotorep, avant son 21<sup>e</sup> anniversaire.

Pour les enfants orphelins de père et mère, la rente est doublée.

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

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet du présent annexe sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

##### Montant de la cotisation

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,04 % du salaire soumis à cotisation plafonné à la limite A à la charge de l'employeur.

#### 2.5. Réévaluation des prestations

Les prestations incapacité temporaire et incapacité permanente de travail en cours de versement sont réévaluées tous les ans selon décision du conseil d'administration de l'Oad.

La prestation rente éducation est réévaluée selon un coefficient et une périodicité fixée par l'Ocirp.

#### 3. Exclusions

Constituent des risques exclus les suivants :

- atout : l'institution garantissant les risques du décès ;
- au cours de voyages aériens effectués par les intéressés, à titre de simple passager : sur les lignes commerciales régulières ;
- à bord d'un aéronef civil muni d'un certificat de navigabilité ;
- à bord d'un aéronef militaire muni d'une autorisation réglementaire, à condition que les équipages soient constitués par des personnes pourvues d'un brevet de pilote valide pour l'appareil envisagé ;
- au cours de vols effectués :
- en service commandé, comme militaire de réserve, pendant les heures de vol réglementaires ;
- à bord d'un aéronef muni d'un certificat de navigabilité comme pilote non professionnel, pourvu d'un brevet valide pour l'appareil envisagé.

Ces garanties ne couvrent pas si l'intéressé participe à des compétitions démonstratives, acrobatiques, raids, vols d'essais et vols sur prototypes, ou effectués des détachés en pratique que n'exigerait pas la soumission critique de l'appareil.

En cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Toutefois, en ce qui concerne les modalités prévues en cas de décès accidentel, les risques consécutifs à un fait de guerre ne sont jamais garantis.

#### 4. Oengmraiss aeusursrs désignés

Dans un suoci d'unité et de solidarité professionnelle, les perinaartes souacix ont désigné, puor asseurr la présente mutualisation, les onasermgis qui gèrent les grenitaas « rueilqs luods » des salariés :

- Icisa Prévoyance, iiotstntiun de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Prias Cdeex 09, comme osrgimane asseurr des geanairts de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité pnenaermte et titaoe ;

- L'ocirp (organisme cumomn des itniotnsutis de rtnee et de prévoyance) uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, comme osagrmnie auruessr de la gaanirte « retne éducation ». Icisa Prévoyance reçoit délégation de la prat de l'ocirp puor aeelppr les coitantioss et régler les prestations.

Il est expressément demandé à Iisca Prévoyance d'organiser une mouuttsailan des résultats du régime défini à la présente aexnne et du régime visé aux aeirtlcs 37, 37 ter et 37 qateur de la ctoinnvoen collective.

Les modalités d'organisation de la mlatoaiuitusn des rueilqs cvreotus par la présente axnnee srneot réexaminées par la comismson ntloaaine paraitrie dnas un délai de 3 années à cmotepr de la dtae d'effet de la présente annexe, conformément aux dstiosipnois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Conformément à la réglementation en vigueur, dnas l'hypothèse du cmneahegnt d'organisme ausesurr au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme ausersur désigné par la présente axnene ou en cas de cenegmnaht d'organisme arseuusr décidé par les prearaetins soaicux à l'occasion d'une révision de la présente annexe, les retens et indemnités en cursos de srvicee soernt mnineaets à luer nieavu atitent à la dtae de résiliation.

Par ailleurs, la roiaesavitroln des rntees et indemnités srea assurée par le nuoevl osnmarige dnas des ctoniindos au mnois iteiqduens à cleles définies dnas le présent accord.

À cpetmor de l'application de la présente annexe, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à ceels versées par la sécurité scaiole et de rente d'invalidité, se voernrt mitaneinr la cuervotruue du ruiqse décès. Le cnmngaeht d'organisme aursesur srea snas efefit sur les peittarsons à naître au ttire du maineint de grintaee en cas de srceannvue du décès anvat le terme de la période d'incapacité de tavrial ou d'invalidité.

En revanche, le noevul ogmrasnie aursseur dreva ausresr la ceurrvtoue du ruiqse décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cmagneht d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à ceels versées par la sécurité slaiocce et de rente d'invalidité.

#### 5. Msie en ?uvre du régime

L'adhésion de teouts les ereietpsnrs rlnveaet du chmap d'application de la présente aennxe au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés cerdas de ces eerisptnes auprès de l'organisme asurseur désigné ont un caractère oroibaltige à cpeotmr de la dtae d'entrée en vuueigr de la présente annexe.

Ces dosonisiptis s'appliquent puor ttoues les entreprises, y crmipos puor les esinrtrepees aanyt un crnatot de prévoyance auprès d'un atrue ongirmsae asuersur aevc des gtiærans idiuetqens ou supérieures à cleles définies par la présente annexe.

Toutefois, suos réserve de jtfiiuesr de luer situation, ces dernières eenirprtrss arnout un délai eaxrintp au 1er jveanir de l'année n + 1 savunit la pcaitublion de l'arrêté d'extension puor adhérer à l'organisme arssueur désigné puor l'ensemble de lures salariés cadres.

#### 6. Rsreipe des encours

En aapilcpton de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 jeulilt 2001, les salariés cdaers des eeniptsers ayant régularisé luer adhésion snot garitans à la dtae d'entrée en veiguur de la présente anxnee puor les pstentiaros sieanvuts :

- L'incapacité pmtnerenae et la crovertuue des riusqes décès puor les salariés ceadrs en arrêt de tvaialr dnol le croatnt de tiavarl est en cuors à la dtae d'entrée en veiguur de l'annexe, arols qu'il n'existe acuum osnargmie auerssur précédent ;

- les rsaratinviloeos futures, poarntt sur les indemnités journalières, retens d'incapacité pnntmeeare et rente éducation en corus de service, que le catonrt de tiraavl siot rpmou ou non ;

- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mrdoine au trite de l'incapacité prtænmnee ou des ruesqis décès d'un salarié crade par un arssuuer antérieur ;

- le meatinin des gairatens décès, que le coarntt de tvaialr siot rpmou ou non, puor les bénéficiaires de rtnees d'incapacité de traavil et d'invalidité versées par un ormsagnie arsueusr en aolpiaiptcn d'un coratnt ssuricot antérieurement au 1er jvnaeir 2002, suos réserve que le mnetian de ces geintaars ne siot déjà prévu par le cnortat antérieur. Ce maetinin perdrna effet, d'une part, si les eripreetsns concernées cqnumiueonmt un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent ognimsare aruusesr tmsnreat les povniisors eetnicfeemvft constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aipitapolcn de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où une entsrieprre vedraniit rjodrenie le régime coeivntnonnel après le 1er jveiair 2012, une pesée spécifique du ruisqe représenté par cette eertsirnpce searit réalisée aifn d'en treir les conséquences au rgeard de la muliitoatusan conventionnelle. Dnas ce cas, l'OAD clurceala la prime atloenddinile due par l'entreprise nécessaire à la csottution des pnvoosiris ceasornodtpners et à la sdraegavue de l'équilibre tqunhciee du régime conventionnel.

#### 7. Portabilité des drotis de prévoyance complémentaire

##### Bénéficiaires et gnaraties maintenues

En cas de rurupte ou de fin du deirenq coatnrt de tiaarvl non consécutive à une ftuae lrodue et onrvaut diort à imidosæenitnn du régime oibgtaorlie d'assurance chômage, le salarié carde bénéficie du meiatinn des graanties prévues au présent article.

Le metaniin de ces geiatnars s'effectue dnas les mêmes cndtnoiios que les salariés caders en activité, suaf dsoiinisoptis particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des girataens cltlcooeivs ssicuteros par son employeur, qu'elles soeint prévues par la cnvonitoen cevillotce nilaoante ou par les areuts modalités de msie en pacle des gtrneiaas prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

##### Salaires de référence

Le sliarae de référence snaevrt de bsæe au cuacll des pstenotrias est cluei défini puor les salariés en activité puor cahuqe grtaiane maintenue, étant précisé que la période psrie en ctpmoe est clele précédant la dtae de ruuptre ou de fin du ctaonrt de travail. Puor la détermination du sraaile de référence, snot ecleuxs les semmos liées à la rpurtue ou à la fin du ctaonrt de tiaravl (indemnités de licenciement, indemnités caercnmiptesos de congés payés et tetous autres smemos versées à ttire exceptionnel).

##### Plafonnement des garanties

Les dirots gaarnits par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité tpaieomrre ou pmeertanne de tvriaal ne peuenvt cuodirne l'ancien salarié à pieocevr des indemnités d'un mtannot supérieur à celui des atcaloinlos chômage qu'il ariaut

#### Durée et limites de la portabilité

Le mineur des gènes prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail dans la limite de la durée du contrat initial de travail ou, le cas échéant, des dernières conditions de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le mineur de géants 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 mineur des géants est :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité n'a pas eu un autre emploi ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;

- en cas de décès.

La suspension des droits 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 mineur des géants qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### Financement de la portabilité

Le mineur des géants au titre de la portabilité est financé par les cotisations des assurés définies au 2.2 pour la perte d'incapacité de travail, au 2.3 pour la perte de salaire et au 2.4 pour la pension de retraite.

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 parties prenantes s'engagent à verser un montant des cotisations de sécurité sociale à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente annexe.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les cotisations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité n'ont pas de droits acquis des cotisations versées dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent accord est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications sont constatées par voie d'avenant.

#### Article 5 - Retraite complémentaire

Cet article modifie et complète l'article 35 de l'avenant national interprofessionnel de la manière suivante :

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

#### Taux de cotisations et cotisations des cotisations

Régime Arrco : le taux de cotisation est de 8 % sur la base A des cotisations (limité au plafond de la sécurité sociale).

Régime Agirc : le taux de cotisation est de 16,24 % sur les bases B et C.

La base B est rattachée à la base de cotisation de la sécurité sociale. La base C désigne la base de cotisation de la sécurité sociale et est égale au plafond de la sécurité sociale.

#### Taux d'appel

Le taux d'appel est déterminé en fonction des décisions de l'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) et de l'association générale des indépendants de retraite des cadres (Agirc).

#### Répartition du taux

Arrco : la répartition du taux est de 50 % pour le salarié et 50 % pour l'employeur.

Agirc :

- base B : la répartition du taux est de 62,07 % pour le salarié et 37,93 % pour l'employeur ;

- base C : la répartition du taux est de 40 % pour le salarié et 60 % pour l'employeur.

Article 6 - Rupture du contrat de travail (hors période d'essai)  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Afin de tenir compte des spécificités des emplois cadres, les délais mentionnés ci-dessous sont justifiés comme suit :

- des responsabilités du personnel d'encadrement ;

- des difficultés de recrutement du personnel d'encadrement ;

- de la possibilité pour le personnel d'encadrement de retrouver un emploi dans les délais impartis.

En cas de démission du salarié cadre, la durée du préavis est fixée à 2 mois.

En cas de licenciement du salarié cadre, la durée du préavis est fixée comme suit :

- si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois et demi ;

- si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : 3 mois.

# TEXTES ATTACHÉS

## Avenant n 3 du 2 septembre 1976 relatif aux modalités d'application de l'article 37 relatif au régime incapacité de travail

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La confédération chrétienne des travailleurs de l'alimentation C.F.T.C. ; La fédération de l'alimentation de l'hôtellerie C.F.D.T. ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (F.G.T.A.) Force ouvrière ; La fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T..

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 2 sept. 1976*

La durée d'indemnisation est précisée par l'article 37 de la convention. Compte tenu de l'entrée en vigueur au 1er juillet 1976 de cet article 37, les droits à durée d'indemnisation sont partagés par moitié dans la période d'application de la convention du 1er juillet au 31 décembre 1976.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 sept. 1976*

Au cas où plusieurs accidents pour maladie ou accident interviennent au cours d'une même année civile, l'intéressé sera indemnisé pour chacune de ces années dans les

## Avenant n 12 du 28 octobre 1980 relatif à l'indemnité de départ en retraite et à la définition de l'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ; Fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ; Centrale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants C.F.T.C. ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (F.G.T.A.) F.O..

### Article - Titre 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1981*

#### Préambule

Le présent titre a pour objet de définir les modalités d'application de l'article 6 de l'avenant n° 11 qui précisait qu'à partir du 1er janvier 1981, l'indemnité de départ en retraite sera accordée en tenant compte de l'ancienneté dans la profession et non plus dans l'entreprise.

conditions indiquées par l'article 37, sous réserve que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant l'année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Il est entendu que les périodes non indemnisables, du fait que la sécurité sociale verse 76 % du salaire, notamment pour les semaines écoulées du 1er avril et de juillet à septembre du 29e jour d'arrêt, doivent malgré tout être incluses dans le nombre de jours maximum garantis.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 2 sept. 1976*

La règle relative comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 2 sept. 1976*

Au cas où, pendant une période d'indemnisation, il y a interruption du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à l'indemnisation ouvrant au titre de la maladie ou de l'accident en cause, jusqu'à épuisement de ces droits.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 2 sept. 1976*

L'ancienneté prise en compte pour la détermination s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté relative pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait attribution pour la période d'indemnisation rassemblée à courir, sous qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru. Il est entendu que le temps d'apprentissage de 2 ans sera à l'usage dans l'appréciation de l'ancienneté.

### Article 1 - Principes de base

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1981*

a) Pour bénéficier des dispositions de l'article 6 de l'avenant n° 11, le salarié devra avoir été salarié pendant une durée de 2 années dans la période de 5 ans précédant le départ en retraite.

b) L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, l'ISICA n'intervient qu'en qualité de gestionnaire.

c) L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite est établie et appréciée à partir de la carrière effectuée par le salarié titulaire de l'ISICA, et compte tenu des périodes validées.

### Article 2 - Périodes validées pour la retraite, donc prises en compte pour le calcul de l'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1981*

Services cotisés à l'ISICA et dans la profession.

Services effectués dans des entreprises de la profession, diriguées avant adhésion à l'ISICA.

Périodes de guerre, mobilisation, résistance, STO.

Périodes de chômage indemnisées par les ASDESIC :

- périodes postérieures au 1er janvier 1974 : entièrement peises en cotpme ;

- du 1er octobre 1967 au 31 décembre 1973 : psiers en cpteoms si supérieures à 30 jous ;

- avnat le 1er ootrce 1967 : le chômage n'est pas validé.

Pour les duex derneris piont ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente siot travaillée dnas la boulangerie, boulangerie-pâtisserie.

Périodes de maladie, maternité, invalidité, aidncet du tarival ivrtnnnaeet puor des salariés en cuors d'activité dnas la pfsseorion :

- à cemptor du 1er javneir 1977 : périodes psires en cotpme intégralement puor le calucl de l'ancienneté ;

- aavnt le 1er jejavnr 1977 : périodes inférieures à 3 mios no validées, dnoc non comptabilisées.

### Article 3 - Cas particuliers

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1981*

#### 1° Mladiæ ou chômage en fin de carrière

Si en fin de carrière le salarié ne fiat puls prtiae de l'entreprise puor cause de mliadae aevc rrutpue de ctanrot de travail, ou de chômage, il ne bénéficie pas de l'indemnité de départ en ratirtee au memnot où il prend celle-ci, puisqu'il n'a puls d'employeur puor la lui verser.

2° Rittraæ à 60 ans puor itindutape et salariés bénéficiaires des diotpsioinss de l'article L. 332 du cdoe de la sécurité sociale.

L'indemnité de départ en rraiette est versée au moenmt de la pisre de la retraite, mias l'ancienneté est, bein entendu, limitée à la dtae de départ en retraite.

#### 3° Salarié parnatt en graantie de ressources

L'indemnité de départ en raetirte puet lui être versée au memnot de sa démission, suos réserve qu'il aptrope la prueve de l'inscription aux ASSEDIC.

L'ancienneté pirse en cotpme est limitée à la durée de début de la gntraiaæ de ressources.

### Article 4 - Processus administratif

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1981*

#### a) Iftanmioron du retraitable

Lors de la pré-instruction (étude du dsoeirs avnat l'âge de la retraite, au puls tôt 58 ans), le svreie Rrtateie eovine une ntoe d'information au rlratbaiee aifn de lui rpleeapr :

- qu'il est sbselptuice de bénéficier d'une indemnité de départ en ritratee ;

- qu'il dreva fiare sa danedme de laoiutiqdñ de retraite, 6 mios anvat la psrie ecevtffie de celle-ci, aifn que le svricee rartiete piusse déterminer l'ancienneté dnas la poeifssorn ;

- que s'il a l'intention de bénéficier de la gnraite de ressources, il vlluiee bein le préciser au scverie Riatrtee en replpnaat le numéro de son doieessr de pré-instruction.

#### b) Vnsmreet de l'indemnité de départ en retraite

Le salarié, 6 mios aavnt son départ en retraite, ddnemæ sa ldiquoatin de rtatiere à l'ISICA.

L'ISICA "service retraite", étudie le dossier, deamdne des pièces complémentaires si besoin est.

Si le dsisoer est complet, le sriceve rrtieæ détermine arols l'ancienneté dnas la pofisoesn et evnioe une attttssoain au salarié crnaomptot :

- l'ancienneté ruetnee au trite de la piofroessn ;

- les nom, prénom, adresse, numéro de sécurité slcoiae du salarié ;

- les roisan sociale, adresse, numéro de ctrnaot de l'entreprise.

Dès réception de l'attestation, le salarié la tarnmest à son employeur.

L'employeur détermine le mtonnat de l'indemnité en ficntoon du saialre et de l'ancienneté, et arssede l'attestation et l'imprimé " Daednme de veesment de l'indemnité de départ en ritetare " au " Grupoe prévoyance " de l'ISICA. "

L'ISICA, " Gpuore prévoyance ", vérifie le mntonat de l'indemnité, piaie l'employeur et aietvrt le salarié du matnnot de l'indemnité.

L'employeur diot impérativement veresr l'indemnité de départ en reitarte asnii avancée par l'ISICA dnas le mios qui siut la rsmeie de l'attestation par son salarié.

#### c) Cas pcleaiitruur : salarié pnaratt en gtranie de ressources

Le psucroes est différent, 3 cas puevnt se présenter :

1. Le dsioesr est déjà pré-instruit ou en cruos de pré-instruction : le salarié diot écrire au svicree Ritaetre de l'ISICA aifn de dndameer le calucl de son ancienneté dnas la psieoosfrn en précisant ogailbtiorment le numéro de dseosir de pré-instruction.

Le sievrce Rrtaiete eovine arlos l'attestation rivtalee à l'ancienneté.

2. Le diesosr n'est pas ercnoe pré-instruit puor la thrnace d'âge suvatne :

- 1922 (58 ans) : au puls trad fin 1980.

A la fin de pré-instruction, le sievrce Rrtaritee eovine l'attestation raetlvie à l'ancienneté.

3. Le salarié des ptrionooms 1919, 1920, 1921 et 1922 n'a pas été contacté aavnt les deats précisées ci-dessus, mias il vuet bénéficier de la gaainrte de ressources.

Il écrit à l'ISICA, " svicere riarrette ", puor damndeer la pré-instruction de son dissoer et l'obtention de l'attestation.

Le sicvere Rrtariete eeftufce aolrs la pré-instruction et adserse l'attestation.

Ensuite, même pipncire que dnas le cas nmarol mias il diot fiuronr à son euemypolr une asttoatetin de pisre en cgrahe par les Aseidsc au ttrie de la grtiane de ressources, atsaettotin que l'employeur drvea assderer à l'ISICA aevc le dossier.

### Article 5 - Titre II

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1981*

(Modifie l'article 37 de la coitoennvn collective).

### Article 6 - Titre III

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1981*

Le présent aannevt n° 12 est alcpblipæ à piartr du 1er jenaivr

## Avenant n 16 du 26 juillet 1982 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française.
Syndicats signataires	Fédération agro-alimentaire CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO.

### Article Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1983*

Parant atce du caractère pccailteurr de la pefrossoin de la boulangerie-pâtisserie artisanale, les ptaries sgeartniais ereixmnp luer volonté cmmone de pimouvoror l'emploi, de réduire la durée du trviaal et de fvsearoir le développement des métiers de la boulangerie-pâtisserie alrstniaae par une fimtooarn iiltane et cntounie adaptée aux boisens de la profession.

Cotnaatnst que la durée du taavril des salariés de la pssifeoron est antcueemllet supérieure à la durée du tiaarvl observée dnas les arteus professions, et rcsnnaisoenat que la talile des esrpenirets rned dciifilfe une réduction immédiate de la durée du tavaril et l'application d'un rpoes cteponausemr important, les pterias saarngteiis considèrent qu'il est nécessaire de mtetre en pcalle des mursees tiraiternsos puor l'application de l'ordonnance du 16 jaeivnr 1982.

Les patiers sgitiraneas inrneenoitdvrt dnas ce snes auprès des mienisrts des aireaffs soailces et de l'artisanat en vue d'obtenir l'extension du présent avenant.

Les prteais seraanitigs cnnienenvot également de rvoier les dpsnsiioitos des aelicrts sur la durée du tiraavl du présent aennvat en fontiocn de l'évolution de la durée du taravil constatée dnas la profession.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1983*

Le cngenoitt aunenl d'heures supplémentaires contlennvneeilos prévu par le deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du cdoe du tiarval est fixé à 329 hurees par an.

Ce cgintnnoet est décompté à ptrair du 1er janvier.

Conformément à la législation, des heuers supplémentaires peunevt être effectuées au-delà du cnogtinet ci-dessus après aaitrtasoon de l'inspecteur du tavaril sur dnedame ienlulidive de l'employeur.

## Article 2 - Repos compensateur

*En vigueur étendu en date du 22 oct. 1982*

Les hreues supplémentaires effectuées au-delà du cneitnnoqt fixé au pagahrprae svaiunt orvunet diort à un reops caoutpemnesr otrblgoiiae de 50 % des hueers effectuées en dépassement de ce contingent.

Le nrbone d'heures de roeps cetompsuenar deus aux salariés est calculé aisini qu'il siut puor une période trtiasinore :

Pour 1982 : 50 % des hreues supplémentaires effectuées au-delà de 329 hurees supplémentaires par an ;

Pour 1983 : 50 % des hereus supplémentaires effectuées au-delà de 282 hruées supplémentaires par an ;

Pour 1984 : 50 % des hruées supplémentaires effectuées au-delà de 206 hueres supplémentaires par an ;

Pour 1985 : 50 % des heeurs supplémentaires effectuées au-delà de 130 hreues supplémentaires par an.

Les prtiaes siaigatenrs connenneivt de se réunir en 1985 puor feixr les prcaonihs étapes en tnenat cmtope de l'évolution de la durée légale du travail.

Le décompte des hueres de rpoes canuoemseptr deus srea arrêté au 31 décembre de cuqahe année.

Les hreues de rpeos centseoampr deus sonert pris dnas les 5 mios qui sniuevt l'année cilve au crous de leaulqle les driots ont été acquis.

Ce repos, qui est assimilé à une période de tavaril etficfef puor les caucils des diorts du salarié, donne leiu à une imandisoeintr qui ne diot entraîner acunue dmuitinoin par rpaort à la rémunération que le salarié auait perçue s'il aivat acclmpoi son travail.

Le salarié est tneu informé le 15 jneiavr de ses dotirs acuiqs en matière de roeps ctnepuaoemsr au crous de l'année clviie précédente par une fchie annexée à son bitlueln de paie.

S'il n'existe pas d'accord vbearl ernte l'employeur et le salarié, la dendmae du bénéfice du roeps cenausptmoer diot être formulée par écrit par le salarié au moins 1 mios à l'avance. Cttee dmedane diot préciser la dtae et la durée du repos.

L'employeur diot répondre dnas un délai de 15 jorus à ctete demande. Passé ce délai, il est réputé apcteeer la dmdnaee du salarié s'il n'a pas répondu.

Ce roeps ne puet être pirs que par journée entière, cchnaue étant réputée codrrrseonpe à 8 hueers de roeps compensateur.

Le roeps ceotanepumrs qui n'est pas evtfieecenfmt pirs par le salarié ne puet fraie l'objet d'une indemnité compensatrice. Suel le salarié dnnot le carnot de tivaral est résilié avnat qu'il ait pu bénéficier du roeps cpeauesmntor auuqel il a driot ou anavt qu'il ait auqcis des doirts susafinfts puor pouoivr prrdnee ce roeps reçoit une indemnité creanodosrprnt à ses dtoirs acquis, déterminés saivnt les modalités prévues ci-dessus.

Cette indemnité est due snas qu'il y ait leiu de dsunieitgr svniaut que cttee résiliation résulte du fiat du salarié ou du fiat de l'employeur.

Les salariés des eeeitrsrps de puls de 10 salariés bénéficient du roeps csntepomuaer prévu par le peeimrr alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du tairavl pnaednt les 130 premières heeurs supplémentaires de l'année civile. Au-delà de ces 130 premières heures, ils bénéficient du rpoes csnapoetmur organisé par le présent article.

Les snratiieags du présent aoccrd enxmpriet luer soaiht cmounn que l'application du roeps cuposmneetar ne firaosve pas le développement du « taavril au nior ».

## Article 3 - Revalorisation du salaire

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1983*

Les pateirs sregaintais cnoninveent de se réunir aavnt la fin de l'année puor rhehecrer cmnoemt atténuer la perte de pvioeur

d'achat des salariés résultant de la réduction de la durée du travail. Cette recherche sera effectuée en tenant compte de l'évolution économique de la profession.

## Commission nationale professionnelle

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

Il est créé une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle CPNEFP.

La CFPNEP a notamment pour missions :

- l'information réciproque des intéressés sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- l'étude de l'évolution de l'emploi ;
- la recherche de solutions d'insertion des jeunes ;
- l'étude des besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- l'examen des modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels pour tous les niveaux de qualification ;
- l'étude de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- concevoir, organiser et faire évoluer par la commission paritaire nationale les conditions de qualification professionnelle et autres critères relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, conformément aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation collective de branche sur les conditions de travail et les moyens en matière de formation professionnelle.

La CFENPP se réunit au moins une fois par an. Elle est composée, d'une part, de 2 représentants mandatés par chacune des organisations syndicales, de salariés représentatifs de la profession civile et, d'autre part, des représentants des employeurs mandatés par la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française. Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre total des représentants des salariés.

La CFENPP sera présidée en alternance tous les 2 ans soit par un représentant des employeurs, soit par un représentant des salariés.

Dans les 2 premières années de fonctionnement, la

commission sera présidée par un représentant des employeurs.

L'indemnisation des représentants des intéressés sera effectuée selon les modalités définies par les dispositions de l'article 6 de la loi collective.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1983*

(Modifie l'article 7 de la loi nationale.)

## Comité paritaire professionnel départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale

### Article 6 (1) - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1983*

Il est institué un comité paritaire départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale qui devra être installé le 1er avril 1984 au plus tard.

Le comité départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale est composé de 6 membres : 3 représentants de salariés et 3 représentants d'employeurs dont le mode de désignation (élection ou nomination) sera déterminé par la commission paritaire nationale.

Un comité paritaire interdépartemental ou régional sera institué si le comité paritaire départemental ne peut être créé, notamment du fait d'une répartition de la représentation professionnelle dépassant le cadre départemental.

Dans ce cas, le comité est composé de 10 membres : 5 représentants des salariés et 5 représentants des employeurs.

Il est possible de créer par accord paritaire départemental plusieurs comités paritaires professionnels pour un même département.

Le comité aura pour mission de :

Veiller à l'application dans le département des accords paritaires départementaux et de la convention collective ;

Connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective.

Le comité professionnel est saisi par l'une quelconque des parties en différend.

Une lettre de saisie devra être adressée au comité paritaire.

Le comité professionnel pourra convoquer les parties en différend.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par le comité professionnel. Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par le comité professionnel :

Définir un programme de formation professionnelle par période de 6 mois en tenant les sujets appropriés aux besoins des salariés et en intervenant auprès du fonds d'assurance formation des salariés de la boulangerie-pâtisserie pour organiser la formation financière de ces salariés de formation. Tous les ans, le comité établira un bilan de l'apprentissage dans le département ;

S'informer sur :

L'organisation du travail dans le département (plan de formation pendant les congés payés suivant les boulangeries) ;

Les modifications de structure dans la profession (ouverture et fermeture de boulangeries, évolution du nombre de salariés par catégorie, évolution des fabrications) ;

Donner son avis sur la détermination de la période de sursis dans le cadre d'une demande de congé départementale de dérogation à la durée maximale habituelle ;

Faire le point sur l'évolution de la durée du travail dans le département en considérant l'utilisation du congé individuel de formation d'heures supplémentaires, la prise du repos compensatoire et le développement dans le département du repos hebdomadaire sur 2 jours ;

Accomplir toutes missions qui peuvent lui être confiées par la commission paritaire ou par la commission paritaire départementale.

Le comité départemental sera présidé en son sein par un représentant des salariés.

Pendant sa première année de fonctionnement, le comité départemental sera présidé par un représentant des employeurs.

Le comité départemental se réunira sur convocation de son président au moins 2 fois par an.

Le comité départemental établira chaque année un rapport d'activité exposant les problèmes traités et les difficultés rencontrées. Ce rapport sera adressé à la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie et de la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie qui communiquera à la commission nationale paritaire instituée par l'article 4 du présent accord une synthèse de l'ensemble des rapports départementaux.

Le secrétariat du comité départemental

## Accord du 26 septembre 1979 relatif à l'assurance formation

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants CTFC ; La fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation, des industries alimentaires et des métiers connexes CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des métiers connexes (FGTA) FO ; La fédération nationale des industries alimentaires CGT ; La confédération générale des cadres CGC.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979

### Préambule

Le présent accord constitue l'acte constitutif d'un fonds d'assurance formation de travailleurs salariés, dénommé fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie-pâtisserie.

Ce fonds doit répondre aux objectifs suivants :

- satisfaire, avec sérieux et efficacité, les besoins des salariés de la profession en matière de formation ;

- permettre au salarié l'exercice de son droit au congé de formation, congé qui a pour objet de lui permettre de bénéficier de son droit à un congé supérieur de formation et à une plus grande clarté ;

est assuré par le département.

Dans un délai de 12 mois, la commission nationale précisera, par arrêté à la convocation nationale, les modalités de désignation (élection ou nomination) des membres des comités paritaires départementaux. Elle traitera également les problèmes résultant de la mise en place et du fonctionnement des comités. Elle informera en outre de ses travaux auprès des parties prenantes. Elle pourra être saisie par les salariés.

(1) Etude sans préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 14 décembre 1982, art. 1er).

### Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1982

(Modifie l'article 27 de la constitution nationale.)

### Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1982

(Modifie l'article 34 de la constitution nationale.)

### Article 9 (1)

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1983

Le présent accord est intervenu en vertu de la loi du 14 décembre 1982, article 8 : " Les parties prenantes ont décidé que les articles 7 et 8 de l'avenant n° 16 du 26 juillet 1982 s'appliquent rétroactivement en vigueur le 1er janvier 1982 ".

(1) Anveant n° 19 du 21 décembre 1982, article 8 : " Les parties prenantes ont décidé que les articles 7 et 8 de l'avenant n° 16 du 26 juillet 1982 s'appliquent rétroactivement en vigueur le 1er janvier 1982 ".

- mettre à la disposition des salariés un large éventail d'actions de formation ;

- aider les salariés dans l'accomplissement de leurs obligations en matière de formation ;

- favoriser au sein des entreprises le dialogue entre les employeurs et les salariés sur l'utilisation des fonds affectés au financement de la formation et sur le choix des actions de formation ;

- diffuser auprès des salariés et des entreprises les informations relatives à l'utilisation des fonds en matière de formation. Dans ce but, le fonds d'assurance formation s'efforcera d'expliquer avec précision aux salariés de la profession les droits en matière de formation et comment ils peuvent bénéficier des services du fonds d'assurance formation.

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979

Le fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la boulangerie-pâtisserie est régi par les lois et la réglementation en vigueur et par la présente convention.

Il est doté de la personnalité morale.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979

Le fonds, qui a compétence nationale, a pour objet sa responsabilité du conseil de gestion :

- de définir, en fonction des objectifs généraux énoncés dans le préambule, la politique de formation ;

- de percevoir la cotisation due par les salariés ;

- de gérer la caoissottin versée par les esinerertps ;

- de sélectionner, au bénéfice des salariés des epesirnerts cotisantes, les aoitncs de fiotomran polsleinronfsee organisées par les ogmiernsas qualifiés, légalement agréés ou agréés par le consiel de gestion, puor les dpesiesnr qu'ils sinoet privés ou pilbucs ;

- d'intervenir dnas la préparation, l'exécution et le contrôle des antocis de fioaortmn prneioslefosle cotnuie dnot il cuornbtie au financement.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1992*

Participent au feencmanint du fodns :

1. Au trtie de la fmoarion ctouine :

- oibolaetgrneimt les eiseentrprs somueiss aux dsotiiionsps de l'article L. 951-1 du cdoe du tivaral (entreprises de 10 salariés et plus) et entnrat dnas le chmap d'application de la cievoontnn clveicotle ntoaaïnle de la baunigrolee et boulangerie-pâtisserie.

Les eeoumprlys de ces eserptnries s'engagent à vseerr au fdns une somme égale au tuax en vigueur au mimauxm et à 0,6 % au mniuumim de la mssae salariale.

- obligatoirement, en alacppition des dtsspinioois de l'article L. 952-1 du cdoe du travail, les ereinstrps de minos de 10 salariés entnrat dnas le champ d'application de la covteionnn covletlice nalnaoite de la brgienaloue et boulangerie-pâtisserie (1) .

A cptmeor du 1er jnievar 1992, les epomeylurs de ces eteiserpns dnoveit vrseer au fodns 0,15 % de la mssae salariale, anvat le 1er mras de l'année siunavt celle au trtie de lleaqlue est due la participation.

Les eereirtsnpns dnot la caisoitton du 0,15 % sriaet inférieure à 100 F dnevoit veserr au miumim 100 F.

Les eiersntrpes qui ne picanpirtet pas ognelitbroemait au fcaniennem du fnods pevnuet y priepiactr flunaatmvteicet sviuant les modalités définies ci-dessus.

Les erinersptes pacanprietit fevaticalumnet au feiencnmannt du fonds et obmentilreoiagt ajsettusies au fencmanniet de la fomortain pnoseefloilnrse ctuonnie dnverot établir que cttee pciaaoiiptrn résulte d'un arcocd ernte l'employeur et le(s) représentants(s) des salariés.

(1) *Etnedu suos réserve de l'application de l'article L.952-1 du cdoe du tavairl (arrêté du 3 mai 1993, art. 1er).*

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Les rrouesscs du fonds snot déposées auprès des établissements farieinncs agréés par le coiensl de gestion.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1992*

La comptabilité du fonds est tuene conformément au palm cmtbaolpe défini par la réglementation en vigueur.

Les smemos collectées au trite :

- de la foomritan citunone ;

- du congé iivudendil de firotoamn ;

- de la fomoaitrn en atleanrcne ;

- du congé iinddeviul de fairomton puor les cnatrots à durée déterminée (CDD),

seront gérées séparément.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

La comptabilité du fodns est certifiée par un expert-comptable ou cmpoalbte agréé irncsit au teabalu de l'ordre et désigné par le cienso de gestion.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le fdns est administré par un ciesnol de gseotin dnot les mbmeres snot désignés par les oangtisoarnis signataires, aisni qu'il siut :

- les otiianaorngss senaycilds de salariés sigienaarts de la présente ceintnoovn et représentatives au palm notianal désignent duex mrmbees chunace ;

- la confédération nanioltae de la blaouerugne et boulangerie-pâtisserie française désigne un nrbmoe de mbeemrs égal au nmbroe ttoal des représentants des osinnaoratgjs sidenaycls de salariés.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le cosniel de gtsoein est l'élément mteur du fdns dnot il assume la responsabilité.

Le cniseol de geiston est chargé de mterte à la disoptisoïn des orinsniaagtos sinaeargits les myoens nécessaires au bon fneootnncmicit du paritarisme.

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le siège du fdns est fixé par décision du cnoeisl de gestion.

#### Article 10

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le conesil de gseiton se réunit une fios par smetsere et cqhaue fios qu'il est convoqué par son président ou à la deamdne du quart de ses membres.

Les mmbrees du cieonsl penvuet se friae représenter.

Les décisions snot prises à la majorité des mreembs présents ou représentés.

La présence de duex représentants au mnois par collège est nécessaire puor la validité des délibérations.

La ccivonotaon au csoeinl accompagnée de l'ordre du juor est envoyée au mions 15 juors aanvt la dtae de la réunion.

Chaque mmebre du cniosel de gsitoen puet damender l'inscription à l'ordre du juors de ptonis supplémentaires, suos réserve que ctete ddnmaee siot formulée suos fmroe de lrtete recommandée aevc accusé de réception, au mnois 8 jrous anvat la dtae du conseil.

Il est tneu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président ou son représentant à la séance et le secrétaire, et présentés puor l'approbation à la séance suivante.

#### Article 11

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le fdns prned à sa chrage :

- les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil ;

- les indemnités pour perte de ressources des représentants salariés.

#### Article 12

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le conseil de gestion est composé par un membre de chaque entreprise affiliée de salariés et un nombre de membres représentant la confédération, égal au nombre total des représentants des entreprises de salariés.

Parmi ces membres, sont désignés :

- 1 président et 1 vice-président ;

- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;

- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Le président, le trésorier adjoint et le secrétaire doivent être choisis dans un des deux collèges.

En conséquence, le vice-président, le trésorier et le secrétaire adjoint sont choisis parmi les représentants du collège auquel n'appartient pas le président.

Les membres du bureau sont élus pour 1 an, en respectant l'alternance.

#### Article 13

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le bureau du conseil de gestion délègue au trésorier, assistant paritairément, le contrôle permanent des opérations comptables.

Une fois l'an, toute entreprise affiliée signataire, éventuellement assistée par un expert de son choix, pourra avoir accès aux pièces comptables. Les modalités de cette intervention doivent être fixées par le conseil de gestion.

#### Article 14

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le bureau est présidé par le président et de l'organisation administrative du fonds.

Il se réunit 2 fois par an et à la demande de 1/4 de ses membres.

#### Article 15

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Les ressources du fonds sont destinées :

a) Au financement des frais de fonctionnement des entreprises et à la prise en charge des frais concernant les entreprises (frais de transport et d'hébergement, rémunération et charges légales et contractuelles) ;

b) Au financement d'études ou de recherches intéressant la formation ;

c) A l'information, à la consultation et au conseil des entreprises et de leurs salariés sur les branches et les entreprises ;

d) Aux frais de gestion du fonds d'assurance mutuel qui ne sauraient, annuellement, excéder 10 % des cotisations collectées.

#### Article 16 *En vigueur étendu en date du 22 déc. 1992*

Les ressources du fonds sont utilisées ainsi qu'il suit :  
1. Au titre du plan de financement de l'entreprise :

- pour les entreprises industrielles assujetties au titre du financement de la formation professionnelle continue (entreprises de 10 salariés et plus) :

- 90 % du montant de la participation d'entreprise ;

- 10 % sont affectés au financement des frais de gestion du fonds ;

- pour les entreprises de moins de dix salariés ou entreprises à participation continue.

Ces versements sont entièrement mutualisés et utilisés conformément aux décisions du conseil de gestion du FAF

10 % de ces versements sont affectés au financement des frais de gestion du fonds.

2. Au titre du congé individuel de formation :

- les versements des entreprises sont entièrement mutualisés et destinés au financement des congés individuels de formation des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle nationale de la boulangerie-pâtisserie.

- 10 % de ces versements sont affectés au financement des frais de gestion du fonds.

3. Au titre des mesures d'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises :

- les versements des entreprises sont entièrement mutualisés et utilisés conformément aux textes en vigueur après décision du conseil de gestion.

Les frais de gestion sont affectés conformément aux textes en vigueur.

#### Article 17

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le conseil de gestion privilégie les actions de formation dont l'organisation résulte d'un accord partiel ou qu'il s'agisse d'un accord partiel négocié au sein de l'entreprise ou qu'il s'agisse d'un accord partiel conclu au niveau départemental ou national.

Le conseil s'efforcera d'aider les salariés à exercer concrètement leur droit au congé individuel de formation.

#### Article 18

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

Le conseil de gestion établit un règlement intérieur pour préciser les règles de fonctionnement du fonds.

#### Article 19

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1979*

La présente convention peut être révisée à la demande d'une des entreprises signataires. Dans ce cas, une commission paritaire doit se réunir dans un délai de 1 mois.

**Avenant n 21 du 6 mars 1984 relatif  
au comité paritaire professionnel**

**départemental**

## Signataires

Patrons signataires	Confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française.
Syndicats signataires	Fédération nationale des travailleurs et foncière CGT ; Fédération nationale des travailleurs CDFT ; Centrale syndicale chrétienne de l'alimentation CTFC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA-FO ; Confédération générale des cadres CGC.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les membres du comité paritaire départemental représentant les salariés sont désignés nommément par les organisations syndicales départementales représentant les salariés, adhérentes aux organisations nationales de salariés, satisfaisantes de la composition nationale du 19 mars 1976.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Le nombre des membres représentant les salariés des entreprises départementales de salariés au sein du comité paritaire départemental doit être tel que chaque organisation syndicale départementale représentant les salariés soit représentée à raison :

- de 3 membres si une seule organisation syndicale représentant les salariés existe dans le département ;

- de 2 membres si 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département ;

- de 1 membre si plus de 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les membres du comité paritaire départemental représentant les salariés sont désignés nommément par le syndicat départemental affilié à la confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française, syndicat de la profession nationale du 19 mars 1976. Le nombre des membres représentant l'organisation syndicale départementale des salariés est égal au nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les organisations syndicales départementales représentant les salariés et l'organisation syndicale départementale représentant les employeurs, s'informent mutuellement, par écrit, du nom de leurs représentants titulaires. Le secrétariat du comité paritaire départemental informe la liste des membres du comité paritaire départemental et assure la mise à jour de cette liste.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les membres du comité paritaire départemental sont des

salariés et des représentants d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 19 mars 1976. Les membres du comité paritaire départemental peuvent être soit en activité, soit en retraite.

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Pour permettre une régularité du travail, tout membre titulaire du comité paritaire départemental peut se faire remplacer par un suppléant.

### Article 7

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les salariés du présent avenant sont soumis pour sanctionner que la discipline et la bonne volonté doivent être retenues en place et le fonctionnement du comité paritaire départemental.

### Article 8

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les difficultés éventuelles qui apparaîtront sont mentionnées dans le rapport annuel qui au terme d'une année d'expérience sera étudié par la commission paritaire nationale, qui pourra alors décider des modifications.

### Article 9

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les salariés membres du comité paritaire départemental peuvent s'absenter de leur entreprise dans la limite de deux demi-journées par an pour participer aux réunions du comité paritaire départemental, et prétendre, par réunion du comité paritaire départemental, au remboursement par l'organisation syndicale départementale de leurs frais de déplacements sur les bases suivantes :

- forfait SCNF : aller-retour en 2e classe, déduction forfaitaire des réductions éventuelles ;

- forfait kilométrique : indemnité kilométrique fixée par le comité paritaire départemental qui ne peut être inférieure à celle retenue par l'administration.

### Article 10

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Pour permettre la participation des salariés par le salarié participant aux réunions du comité paritaire départemental, il est versé à celui-ci, par l'organisation syndicale départementale, une indemnité forfaitaire, par réunion et dans la limite de deux réunions par an, dont le montant correspond au coût de la sécurité sociale pour 1 demi-journée.

### Article 11

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Les membres du comité paritaire départemental représentant les salariés bénéficient des dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale du 19 mars 1976, relatives au droit syndical.

### Article 12

*En vigueur étendu en date du 6 mars 1984*

Si un comité paritaire interdépartemental ou régional est institué, sa création s'effectue dans le cadre des dispositions prévues par le présent avenant pour définir les

## Accord du 29 octobre 1986 relatif aux objectifs et moyen de formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire CTFC ; Fédération générale des travailleurs CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO ; Confédération générale des cadres CGC.

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

### Préambule

Les objectifs scieusement définis ont conduit le présent accord en application de la loi du 24 février 1984 relative à la formation professionnelle continue, en considérant que les conditions économiques et l'enrichissement technique constituent le moyen le plus efficace pour assurer la poursuite des salariés de la profession, favoriser leur évolution et permettre, le cas échéant, leur réinsertion et leur réadaptation en fonction de l'évolution des techniques.

Le présent accord porte sur les actions de formation suivantes :

- actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- actions d'adaptation ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions de reconversion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### Article 1er - Actions de formation - Nature et ordre de priorité

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

La nature des formations à mettre en œuvre est déterminée par les impératifs économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise dans la profession.

Ces formations comprennent l'enseignement des connaissances, complétées par l'expérience et la pratique pour les entreprises. Les formations nécessaires adoptées dans les entreprises.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il y a le plus grand intérêt à privilégier la formation, par priorité, dans les domaines suivants :

- actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle :
- CAP ;
- cursus " jeunes " dont le déroulement doit être organisé de façon à acquérir un niveau permettant au jeune d'obtenir un diplôme.

- actions d'adaptation, de promotion, de prévention et de reconversion ;

- BP ;

- BM ;

- évolution des techniques professionnelles (travail du froid, nouvelles fabrications, etc.).

- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances :

- formation professionnelle continue, notamment en élargissant la gamme de produits (viennoiserie, pains spéciaux, pains décorés, etc.) et en portant les efforts vers un meilleur niveau de la qualité ;

- développement de la commercialisation, technique de vente et approche de la clientèle, connaissance des produits (diététique) ;

- gestion, comptabilité, initiation à la micro-informatique ;

- connaissance du matériel, hygiène personnelle et sécurité.

### Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises par la formation

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

2.1. Les partenaires sociaux conviennent que s'il ne peut y avoir de reconnaissance automatique à un échelon à la suite d'une formation suivie par un salarié, il est convenu qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de tenir compte des connaissances acquises et des tâches nouvelles effectuées par le salarié.

2.2. Si le salarié est maintenu à son poste de travail, l'entreprise favorisera, dans la mesure du possible, l'utilisation des acquis de la formation du salarié par l'exécution de nouvelles tâches, à condition de prévoir une période probatoire.

Si un emploi correspond à une formation effectuée par un salarié se trouve disponible, l'entreprise le proposera à l'intéressé à condition de prévoir une période probatoire au nouveau poste ou, s'il est maintenu à son poste, pour l'exécution de nouvelles tâches.

2.3. Lorsqu'un salarié veut vivre, à son initiative, un stage de formation professionnelle, il peut demander à l'entreprise les possibilités qu'il aurait, dans l'entreprise, d'avoir un poste correspondant ou pouvoir employer les connaissances qu'il peut acquérir à son stage.

2.4. Les salariés qui auront suivi un stage de façon à acquiescent une description de stage décrivant le contenu, l'objet, la durée et la finalité du stage.

### Article 3 - Moyens reconnus aux représentants du personnel

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

Il est silhabutaoe que tueots les possibilités de fotmoarin du FAF de la baringeluoie sieont communiquées, dnas les entreprises, aux représentants du pnnesoerl asnii qu'aux comités peratraiis peforsnoelis départementaux dnot l'une des mosinis est de définir un prmmgroae de ftmaoroin piennosresollfe par période de 6 mios en rtneant les sgetas appropriés aux bsieons des salariés et en intnvneart auprès du fdons d'assurance ftmoiarin des tilerarvulas salariés de la boulangerie-pâtisserie puor oniebtr la psire en cgrhae financière de ces steags de formation.

## Article 4 (1) - Formation en alternance

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1987*

4.1. Des panls types de fmoiroan snot annexés au présent accord. Ils snot destinés à aeidr les aanistrs braeonulgs shnutaaoit curclnoe un cnroatt d'adaptation ou un cnratot de qualification.

Ces panls rnernnepet l'ensemble des ptoess en bielonnargue et en pâtisserie. Ils dineovt bein endtenu être adaptés par l'artisan boenaglur en fiotoncn des spécificités propres au ptoese de travail, des foirnbiacaats de l'entreprise et des connsanasiecs pleennoelrs du jeune.

Ainsi, la numérotation des posets n'est donnée qu'à ttire indicatif, snas référence coorhnlouiqge au déroulement de la ftrooiamn proposée.

Les paartreenis sicaoux snot d'accord puor privilégier le cronatt de qfioutaaiilcn snas que ccei obère la possibilité de mettre en oeuvre, dnas les entreprises, les carttons d'adaptation et de SIVP.

La rémunération du juneee de 18 ans et puls en ctrnaot de qaiuioacitlfn srea au mimnuim le SMIC.

Ce ctanrot prroua être utilisé puor la préparation du CAP lsorque le juene n'aura réussi que la pritae patqiure ou théorique de l'examen.

4.2. Le faincenemnt des ftmornoais en alrtanctee est assuré par :

- le vmneseert complémentaire à la txae d'apprentissage égale à 0,10 % des sraalies versés par les erpiretnses ;

- le venemsert de 0,2 % des siaelars prélevé sur la piriitptaaocn des eyoreulpms à la ftroaoimn penosililosnfere continue.

Le FAF des salariés de la blnguraieoe est agréé à mliuetuasr ces veeernsmts puor facnnier les fotraminos des jeunes.

Les ensperiters de la psefrioosn vernsoret la totalité des ctniatoosis ci-dessus au FAF des salariés de la blneigouare aifn que celui-ci uuitsle le puls efcaefemnict posiblse ces fnods mutualisés.

## Avenant n 1 du 25 juin 1987 relatif aux plans types de formation des contrats d'adaptation et de qualification

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nanatolie de la blariuogene et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	FGA-CFDT ; FNAF-CGT ; CFTC ; CFE-CGC.

## Article - Plans types de formation des

La rémunération des heerus de fraomiotn prroua être pirse en cghare par le FAF des salariés de la blruanegoie suavit les fatofirs fixés par la réglementation en vigueur.

## Article 5 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

Un bilan de totue fmirtaoon d'un juneee enrtat dnas l'entreprise dvrea être fait, au temre d'une année, par le cehf d'entreprise et communiqué au comité priartiae psoosenrinefl départemental.

## Article 6 - Rôle des instances paritaires en matière de formation

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

Ces neluolves mreuses acrodnect un rôle ipmortant aux comités régionaux de la froioamn plsneilnsrofoee et de l'emploi.

Il est inrtpamot de siiibsneelsr les comités peiirraats poenireflsnoss départementaux à ces mesures. Ils dniveot être informés et svirue le déroulement des saetgs " jueens ".

Les comités periraatis pfsrneinlooss départementaux pvueent porsepor des aiontcs de faoiortm en fvauer des jeeuns aux comités régionaux de formation.

## Article 7 - Durée

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

Le présent acrcod est coclnu puor une durée indéterminée. Son einxtcese est subordonnée au mteinian des modalités législatives et réglementaires qui l'on causé.

## Article 8 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1986*

Il srea déposé conformément à la réglementation en vigueur.

## contrats d'adaptation et de qualification

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1987*

Ces plnas tpyes de foatrmion snot destinés à aeidr les artnaiss boalerungs vnlaut cucolrne un ctraont d'adaptation ou un cnotart de qualification.

Ces panls rnenenrpet l'ensemble des ptooes en barnegoilue et en pâtisserie. Ils doivent, bein entendu, être adaptés par l'artisan bonualger en fniocotn des spécifités prroeps au pstoe de travail, des faioabncitrs de l'entreprise et des casesaocinnns prneleenloss du jeune.

Ainsi, la numérotation des pstoes n'est donnée qu'à trite indicatif, snas référence ciogrlouqnohe au déroulement de la foamtroin proposée.

# Article - Contrat d'adaptation en boulangerie

## : Durée : 200 heures

En vigueur étendu en date du 25 juin 1987

### PROGRESSION DU TAVRIAL PRATIQUE

Tous les postes doivent être occupés, les temps de rotation se feront par rapport :

- à l'importance du poste ;
- à l'adaptation du salarié au travail demandé ;
- aux résultats obtenus (en raison des écarts de l'entreprise, quantité et qualité des produits).

#### 1er poste

Pesage et façonnage du pain français :

- manuel ;
- mécanique.

Pesage et façonnage des pains spéciaux réalisés dans l'entreprise.

Les points forts sont :

- apprécier l'aspect, la consistance, les qualités physiques de chaque pâte afin d'adopter la meilleure technique de blutage et de façonnage ;
- réaliser correctement les différents façonnages.

#### 2e poste

Cuisson du pain français.

Cuisson des pains spéciaux.

Les points forts sont :

- apprécier l'état des pâtes en cours de fermentation ;
- apporter des modifications dans le diagramme de paçonnage : température, hygrométrie ;
- juger le degré de fermentation idéal pour la mise au four ;
- connaître la technique d'enfournement ;
- apprécier le degré de cuisson des pains.

#### 3e poste

Pétrissage du pain français.

Les points forts sont :

- établir des fiches de commande ;
- établir des fiches de fabrication ;
- maîtriser la mise en condition des matières premières (température, dosages) ;
- adapter la consistance des pâtes ainsi que les temps de pétrissage par rapport à :
  - la qualité de la farine ;
  - la qualité du poudrit désiré ;
  - apprécier la qualité du pâton en fin de pétrissage afin d'apporter

les ajouts nécessaires au diagramme de fabrication.

Le travail de boulangerie commence évidemment par le pétrissage.

Toutefois, les postes ont été volontairement inversés. Il n'est pas possible, en effet, de passer le pétrissage à un poste dès le début de sa formation en raison de l'importance de cette étape par rapport au produit fini.

#### 4e poste

Fabrication des pains spéciaux.

Les points forts sont :

- connaître les différentes recettes des pains les plus couramment fabriqués :
  - pain de seigle ;
  - pain complet ;
  - pain de son ;
  - pain brioché ;
  - pain de mie ;
  - pain viné ;
  - pain croustillon ;
  - pain régional ;
  - maîtriser le pétrissage de chaque pâte ;
  - suivre l'évolution des pâtes lors de la fermentation ;
  - travailler pâte motte ou pains décorés.

#### 5e poste

Fabrication de la viennoiserie.

Les points forts sont :

- connaître les différentes recettes de :
  - la pâte levée feuilletée (croissants, pains au chocolat, pains aux raisins) ;
  - la pâte levée (brioche, pain au lait) ;
  - produits régionaux ;
  - effectuer les différents pétrissages, les différents façonnages ;
  - suivre l'évolution des pâtes lors de la fermentation ;
  - maîtriser la cuisson des différents produits.

#### 6e poste

Travail des pâtes en fermentation contrôlée.

Connaître le fonctionnement et les réglages de l'appareil utilisé dans l'entreprise.

### PROGRESSION EN TECHNOLOGIE

1° Appliquer les bases de l'hygiène et la sécurité :

- hygiène individuelle ;
- hygiène des locaux et du matériel ;
- hygiène des produits ;
- prévention des accidents.

2° Aioopdrfnpr la casnnscoiae des matières premières :

Principalement sur la fnirae :

- les propriétés puihyqess ;
- les qualités frvtnmaetiees ;
- les critères de qualité ;
- la lvruue ;
- les atdiifds ;
- les cpros gars puor la viennoiserie.

3° Osebevr et anyalser les problèmes et défauts des pâtes et des prtidos ctius ; à l'aide des casinsnoacnes technologiques, remédier siot en ceaiornrgt les matières premières, siot en miaofindt le dmairmage de panification.

4° Coananscisme de la vntee :

- les méthodes ;
- les réglementations (hygiène) ;
- la présentation des produits.

## **Article - Contrat d'adaptation en pâtisserie : Durée : 200 heures**

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1987*

### **PROGRESSION DU TAAIRVL PRATIQUE**

Tous les ptoses dvenort être occupés, les tmpe de rttooian se frenot par rrpapot :

- à l'importance du pstoe ;
- à l'adaptation du salarié au tirvaal demandé ;
- aux résultats obeutns (en riason des exegciens de l'entreprise, quantité et qualité des produits).

1er ptose : le tour

Confection des pâtes sinuveats :

- brisée, à foncer, sablée, sucrée ;
- feuilletées ;
- levées (croissants, brioches, savarins, etc.).

2e ptose : le four

Maîtrise de la feoitatermnn des pâtes levées.

Cuisson de tuote la pâtisserie.

Connaissance des températures de cssuion de cauqhe produit.

3e ptose : les crèmes

Confectionner les crèmes siautnves :

- crème pâtissière ;
- crème d'amandes ;
- crème au buerre ;
- crème Clhlnatiy ;

- crème asilgane ;

4e psote : au mrbrae ou aux ptites gâteaux

Fabrication de :

- pâte à chuox ;
- pâte à bstiicus ;
- génoise ;
- pâte à ckae ;
- les merugneis ;
- pâte à succès ;
- pâte à progrès.

Montage et fiitionn des pteits gâteaux.

Fabrication des ptteis frous secs, glacés, salés.

5e potse : entremets

Fabrication des entremets.

Travail des décors.

6e potse : galirece et chocolaterie

Préparation des crèmes, turbinage.

Moulage des glaces.

Démoulage et finition.

Mise au pniot des crovtuueers et cesnosianancs des intérieurs.

### **PROGRESSION EN TECHNOLOGIE**

1° Aroiopndpr les cascinoeansns des matières premières :

- la friane ;
- le scure ;
- les oefus ;
- le lait, la crème ;
- les matières gessars ;
- les firuts ;
- le chocolat.

2° Le matériel :

- le pteit matériel ;
- le gors matériel.

3° Les réglementations (hygiène).

Connaissance de la vente.

## **Article - Contrat de qualification en boulangerie : Durée : 507 heures**

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1987*

### **PROGRESSION DES TAUVRAX PRATIQUES**

Les 3 étapes

1° Les panis de caitosmnomon courante.

2° Les panis spéciaux.

3° Les piudrots de viennoiserie.

1re étape : les pnais de ctomoamosinn courante

Afin d'obtenir une aphcorpe rpiade du métier, il est itorapnmt d'être en ctanoct aevc la pâte et clea se frea par :

- le pasege meanul ;
- le pagese mécanique ;
- le façonnage mneual ;
- le façonnage mécanique.

Découverte du matériel utilisé en boulangerie.

Cuisson. - Les étapes de la msie au fuor :

- thuqnecie de la cpuoe des pâtons ;
- les différentes ceoups ;
- l'enfournement pomerrpent dit ;
- les tpems de ciossun ;
- le défournement.

Le pétrissage :

- msie en ciidtonon des matières premières ;
- le pnpricie du pétrissage ;
- les tpems de pétrissage ;
- la ctnsncsaoie des pâtes ;
- réalisation d'une fcihe de fabrication.

La fnrtmateoien :

- le picipnre ;
- les différentes étapes (le pointage, l'apprêt) ;
- le contrôle de l'évolution de la pâte au corus de la frtoaeniemtn ;
- les fctreuas influençant la fermentation.

2e étape : les pnais spéciaux

Connaissance des rttceees des :

- pinas de cpaangme ;
- panis de sgliee ;
- pnias ctlpmeos ;
- panis voinenis ;
- pnias gurau ;
- pinas de mie ;
- pians régionaux.

Réalisation d'une fcihe de faitcarobin :

- pétrissage ;
- pgaese et façonnage maneul ;
- maîtrise de la frtmetnaioen ;

- csusoin ;

- pâte mrtoe et pièces de décoration.

3e étape : les pitourds de viennoiserie

Connaissance des reectts de :

- la pâte levée feuilletée (croissants, panis au chocolat, pains aux raisins) ;

- la pâte levée (brioche, pian au lait).

Spécialité régionale.

Réalisation d'une fhice de fbrcitaaiion :

- pétrissage ;
- pgsaee et façonnage ;
- maîtrise de la fereoaamttin ;
- cuisson.

## PROGRESSION EN TECHNOLOGIE

1° Hygiène et sécurité.

- hygiène ilvdndileuie ;
- hygiène des porudtis ;
- hygiène des lucaox et du matériel ;
- sécurité ;
- précautions cnneraocnt le matériel.

2° Cisacsnaone des matières premières.

Le blé :

- curltue ;
- variétés ;
- les critères de qualité ;
- la tfoaroamsnrtin du blé en farine.

La farnie :

- les tpyes ;
- la cipsoomotin ;
- détail de cqhaue coomapsnt ;
- les propriétés psiuheyqs ;
- les différentes qualités de farine.

Utilisation de l'eau en boulangerie.

Utilisation de la lvreue biologique.

Utilisation du sel.

Utilisation des additifs.

Utilisation du sucre, du lait, des oeufs, des cpors gras.

3° Les étapes de la panification.

Mise en coiintodn des matières premières.

La ferinettmaon :

- pipnrice ;

- évolution de la fermentation ;

- les étapes de la fermentation.

Le pétrissage :

- principes ;

- les différents types de pâtes ;

- les buts de pétrissage.

La cuisson :

- technique de la coupe ;

- les temps de cuisson.

4° Les différentes méthodes de fabrication du pain français.

La méthode directe :

- pétrissage lent ;

- pétrissage amélioré ;

- pétrissage intensifié ;

La méthode indirecte :

- sur poolish ;

- sur levain ;

- sur levure.

5° Evolution du pain après cuisson.

6° Les défauts des pâtes ; les altérations des pains.

7° La fermentation contrôlée ; la congélation.

8° Les matériels.

9° Organisation interne de l'entreprise.

## Article - Contrat de qualification en pâtisserie : Durée : 507 heures

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1987*

### PROGRESSION DU TRAVAIL PRATIQUE

1° a) Niveaux élémentaires d'hygiène :

- hygiène personnelle et vestimentaire ;

- hygiène des locaux ;

- hygiène du matériel ;

- hygiène des matières premières.

b) Découverte du matériel employé en pâtisserie.

b) Découverte du matériel employé en pâtisserie.

2° La composition des différents produits de pâtisserie.

Le programme de formation est composé pour l'ensemble de :

- l'étude de la recette ;

- la préparation de la recette ;

- la cuisson de la recette ;

- la réalisation de la recette.

Les pâtes :

- pâte brisée, pâte sucrée, pâte sablée ;

- pâte feuilletée ;

- pâte levée ;

- pâte à choux ;

- pâte à bûche ;

- pâte à pain de Gènes ;

- pâte à cake.

Les crèmes :

- crème pâtissière ;

- crème au beurre ;

- crème chantilly ;

- crème d'amandes ;

- crème anglaise.

Les gâteaux :

- meringue au beurre ;

- meringue italienne ;

- meringue suisse ;

- progrès, succès, etc.

Les entremets.

Les petites gâteaux.

Les petits fours.

La nougatine.

Les glaces.

Le chocolat.

3° La décoration :

- le décor au croquant ;

- le sucre coulé ;

- le sucre soufflé ;

- le sucre filé ;

- le sucre tiré.

### PROGRESSION EN TECHNOLOGIE

1° Hygiène et prévention des accidents dans la profession.

2° Vocabulaire professionnel.

3° Étude des matières premières.

Produits de base :

- la friane ;

- le sucre ;

- le sel ;

- les livres ;
- la crème ;
- le lait ;
- le beurre ;
- les œufs ;
- la margarine.

4° Autres matières premières :

- la fécule ;

- fûts vides ;
- fûts séchés ;
- fûts vides ;
- fûts vides ;
- les croûtes ;
- les arômes ;
- les gélifiants ;
- le colachot ;
- les pâtes d'amandes.

## Avenant n° 53 du 9 octobre 1996 relatif au plan de formation et à la mutualisation des contributions collectées

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La fédération nationale agricole et forestière CGT ; La fédération générale agricole CDFT ; La confédération chrétienne de l'alimentation CTFC ; La fédération générale des agriculteurs de l'alimentation et des consommateurs FO.

*En vigueur étendu en date du 9 oct. 1996*

Les membres de la commission nationale paritaire de la

## Accord du 7 novembre 1994 relatif à un organisme paritaire collecteur agréé OPCA

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La fédération nationale agricole et forestière CGT ; La fédération générale agricole CDFT ; La confédération chrétienne de l'alimentation CTFC ; La fédération générale des agriculteurs de l'alimentation et des consommateurs FO ; La fédération agroalimentaire, CFE-CGC.

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Préambule

Les représentants ont conclu, conformément à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et à l'avenant n° 4 du 26 septembre 1994 à l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales, l'avenant n° 44 à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des salariés de la boulangerie-pâtisserie.

Les parties considérant l'intérêt que représente la création d'un OPCA pour :

- satisfaire, d'une manière saine et efficace à la fois, les besoins

boulangerie-pâtisserie araitnsae réunis en comité le 24 septembre 1996 :

- considérant que tout salarié de la profession peut être amené à travailler au cours de sa carrière professionnelle aussi bien dans une entreprise employant moins de 10 salariés que dans une entreprise dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés ;

- considérant que dans la profession, le nombre d'entreprises employant 10 salariés ou plus est très inférieur à celui des entreprises employant moins de 10 salariés ;

- considérant que dans la profession, sur 110 000 salariés, 82 000 salariés, soit 75 %, sont employés dans des entreprises employant moins de 10 salariés et que 28 000 salariés, soit 25 %, sont employés dans des entreprises de 10 salariés et plus,

décident que tout en assurant un suivi régulier de l'emploi des fonds, les sommes collectées au titre du plan de formation en application de l'avenant n° 45 du 21 décembre 1994 soient mutualisées en cas de besoin.

Cette mesure s'applique à l'ensemble des entreprises collectées tant auprès des entreprises de moins de 10 salariés qu'auprès des entreprises de 10 salariés et plus.

des salariés de la profession de la boulangerie-pâtisserie en matière de formation professionnelle continue et favorise leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;

- de favoriser auprès des salariés et de leur permettre les possibilités de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées d'un commun accord ;

- favoriser le développement de l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification des candidats à des diplômes professionnels,

ont convenu ce qui suit :

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour les salariés des entreprises de boulangerie-pâtisserie telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie étendu en date du 21 juin 1978 dénommé :

Organisme paritaire collecteur agréé des salariés de la boulangerie-pâtisserie " OPACB ", régi par les lois et la réglementation en vigueur ainsi que par le présent accord. Il est doté de la personnalité morale. Son champ d'intervention est professionnelle et nationale.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

L'OPCA a pour objet, sous la responsabilité de son

cienosl de gesotin :

- de mtrete en oeuvre, en foncotin des oibjctefs généraux énoncés dnas le préambule, la piiqoutle de fraomtoin définie pemineatrait et en purileatcir les aotincs qnlieaufitas ;
- de pcovireer et gérer les cotiotsanis deus par les eisrrntepes ;
- de sélectionner ou metrte en pclae au bénéfice des eerisprnets et des salariés les aoincts de formtoain pesnioslenrfole dispensées par les oarnigsmes de fmoartion ;
- d'assurer le contrôle de la bnnoe exécution et le siuvi des aniocts de farotoimn plfriseoensonle qu'il finance.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Les rcseeuorss de l'OPCA snot constituées par les veeermsts obirtioegals des eenipterrss earntnt dnas son chmap d'application qui ne penvet être inférieurs à :

Pour les erspeeintrs ocpnacut puls de 10 salariés :

- 70 % de 0,90 % de la mssae sarilalae affecté au paln de ftiooramn ;
- 0,40 % de la msase saarilale affecté au fnmeaecnnit des cranttos de fimatroon en alrnacnete ;
- 0,10 % de la mssae sllraaaie affecté au fimnaceennt du cpiatal tmeps formation.

Pour les eeisprtns opnacut mions de 10 salariés :

- 0,17 % de la msase saalrliae affecté au paln de ftomairon et au ciatpal tmeps foroatimn ;
- 0,10 % de la masse sraillae affecté au fcameennit des caotrtns de foaimrtn en alternance.

Les eeptrsenis onpucact minos de 10 salariés et dnot le total des 2 cstioiantos deus est inférieur à 200 frcnas dvnietot veresr au miuinmm 200 francs.

Pour les etirsenreps qeul que siot luer eeffitcf :

- 0,20 % de la masse saalliare au trite des vertensmes en fauver de l'apprentissage amids en exonération de la txae d'apprentissage ;
- les svbeutnoins ou aptpros autorisés par la législation en vigeur ;
- tuteos atrues reuocresss autorisées par la loi.

Les rrocseuses de l'OPCA snot déposées auprès d'établissements fnaircnies agrés par le cienosl de gestion.

La comptabilité de l'OPCA est tunee conformément au paln clabptmoe défini par la réglementation en vigueur, et chncaue des cuoionitrntbs fiat l'objet d'un suivi ctalmobpe dicnitst dnas le cadre d'une sotcien particulière.

Le ceionsl de gtieosn de l'OPCA nmome un expert-comptable et un csmiromisae aux cpemtos chargés de contrôler et de ceetrifir les comptes.

### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Les corunintobits versées par les eoupymrles snot mutualisées dès luer versement. Le cseonil de gteosin de l'OPCA définit les modalités d'utilisation des roscseerus en fotncion des boesins de fatrmioon exprimés et des priorités des aitocons à mener.

D'une manière générale, les reeoucrss de l'OPCA snot destinées :

- au feinmcnneat des faris de fmatorion et à la prsie en cgarhe des

firas itidnus (frais de transport, d'hébergement, reeeonumbrsmrnt des rémunérations et cerhgas légales et contractuelles) ;

- au fanencemint d'études ou de rchhrceees intéressant la fritmaoon ;

- à l'information, à la snlibatsiieoisn et au csnieol des eloyerupms et de luers salariés sur les besoins et les moneys de la fariomton pnorolsnefsilee ;

- aux faris de gseoitn de l'OPCA.

### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

L'OPCA est géré dcetmeerint par son csnoiel de geoistn dnot les mbmeres snot désignés par les oasngorinaitis saeraigtnis du présent acrocd en norbme égal de représentants trieatulis et suppléants puor le collège des salariés et le collège des eoyerpulms ainsi qu'il siut :

Collège des salariés

Les orsogiatnanis syaecdnils représentatives de salariés siaritegans de la présente coenvntion désignent cuchan 2 mrebmms tilaurites et 2 merebmms suppléants.

Collège des employeurs

L'organisation d'employeurs sinigratae de la présente cnonieotvn désigne un nbrome de meebmrs teiiutlars et suppléants égal au nbrmoe ttoal des représentants du collège des salariés.

Le cesinol de gsoeitn est istenvi des puorvois les puls étendus puor aigr au nom de l'OPCA et nenmnotat puor prennde tuos egegtmeans et friae ou aeiusortr tuot atce rliatae à la vie civile, à son ojebt et à son fonctionnement.

Il établit le règlement intérieur de l'OPCA.

### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Le coinsel de gtosien se réunit au minos 1 fios par semestre. Il est convoqué par son président ou à la danmede d'au mions 3 osgniaironats sanigterias du présent avenant.

La présence de 3 merbmms au monis de cuhaqe collège au sien du cnoiesl de giosten est nécessaire puor la validité des délibérations, les décisions étant pisers à la majorité slpime des mmebres présents.

Les mbeerms du ceniosl de geiotsn ne punevet se farie représenter que par luer suppléant ou par un aurtte mnrbee du cseonil doté d'un pouvoir.

La cocvnoaiotn au cosniel accompagnée de l'ordre du juor est envoyée au mnios 15 jorus anavt la dtae de réunion, caquhe mmerbe du cesinol de gstoien pvounat ddaenmr l'inscription à l'ordre du juor de pnoits supplémentaires suos réserve que cette dmeande siot formulée avnat la dtae du ciseonl par lertte recommandée.

Il est tneu procès-verbal des séances. Après atpoiarobpn du conseil, les procès-verbaux snot signés cijoontenemnt par le président et le vice-président ou luer représentants à la séance.

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Le censiol de gositen désigne en son sein, puor une durée de 2 ans, un buaeru composé :

- d'un président ;
- d'un vice-président ;

- d'un trésorier ;
- d'un trésorier adjoint.

Ces fonctions sont assurées alternativement par les représentants de l'un et l'autre des collèges entre, d'une part, ceux de président et de trésorier adjoint, et, d'autre part, ceux de vice-président et de trésorier.

Chaque collège désigne en son sein ses représentants aux fonctions qui lui sont dévolues et en informe l'autre collège.

Le bureau ainsi composé se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande du président et du vice-président.

Le bureau est responsable du fonctionnement, de l'organisation administrative de l'OPCA et du contrôle des opérations comptables en exécution des obligations du conseil de gestion.

Le bureau est en outre chargé de mettre à la disposition des intéressés les moyens nécessaires au bon fonctionnement du paritarisme.

#### Article 8

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

L'OPCA prend en charge dans les limites fixées par le conseil de gestion :

- les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil de gestion et du bureau ;
- l'indemnisation du titulaire des salaires et des charges des représentants des salariés en application du décret n° 79-251 du 27 mars 1979 et les indemnités pour services de secours des assurés non salariés.

## Accord paritaire du 9 octobre 1996 relatif à l'affectation des versements prévus à l'article 3 de la loi du 4 août 1995

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La fédération nationale ailemriatnorae et forestière CGT ; La fédération générale allemande CDFT ; La centrale syndicale chrétienne de l'alimentation CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO.

### Article 1er - Affectation des versements

*En vigueur non étendu en date du 9 oct. 1996*

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et de leur faciliter l'acquisition des compétences nécessaires pour obtenir une qualification, le montant des fonds devant être versés à l'Agefal au titre de l'article 3 de la loi du 4 août 1995 est affecté au CFA désigné ci-après à hauteur du montant versé à l'Agefal soit 1 018 711,04 F.

### Article 2 - Désignation du CFA destinataire

Il définit les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation technique des administrateurs.

#### Article 9

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Cet accord se substitue à l'accord du 26 septembre 1979 par lequel les cotisants du fonds d'assurance mutuel des boulangers salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ont été transférés dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

#### Article 10

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires, lorsque la demande est motivée et l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Dans ce cas, une commission paritaire doit se réunir dans un délai de 1 mois à effet de délibérer sur les propositions formulées.

#### Article 11

*En vigueur non étendu en date du 7 nov. 1994*

La dénonciation du présent accord par l'une des parties s'effectue à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si la ou les dénonciations entraînent la cessation d'activité de l'OPCA, les biens sont dévolus à un autre OPCA proposé par le conseil de gestion conformément à la réglementation en vigueur.

### des fonds visés à l'article 1er

*En vigueur non étendu en date du 9 oct. 1996*

Est désigné comme bénéficiaire des fonds versés à l'Agefal en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1995 le CFA de la boulangerie-pâtisserie française (CFABPF), dont le siège est 150, boulevard de l'Europe, à Rouen, à hauteur de 1 018 711,04 F, qui s'engage à justifier l'affectation des fonds auprès de l'OPCAD.

### Article 3 - Conditions d'attribution de ces fonds

*En vigueur non étendu en date du 9 oct. 1996*

Les fonds visés à l'article 1er sont destinés au financement des dépenses de formation inhérentes à la préparation, au cours de l'apprentissage, des diplômés professionnels recrutés par la profession de la boulangerie.

### Article 4 - Suivi de l'exécution de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 9 oct. 1996*

L'OPCAD, organisme paritaire officiel agréé pour collecter et gérer les contributions des entreprises relevant de la profession collective, est chargé du versement des fonds au CFA, de leur répartition par l'Agefal et du suivi de l'exécution du présent accord.

## Article 5 - Représentation paritaire

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 1996

## Somme - Avenant du 14 octobre 1993 relatif aux indemnités diverses et congés divers

Signataires	
Patrons signataires	La cmhbrae pilonlneofsese de la bglauoirone de la Somme.
Syndicats signataires	Le sdnaicyt CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Il pernd effet à cptoemr du 1er décembre 1993.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Les ptaries en présence mnaininetnet les agntveaas acuqis par les acrdcos précédents en aotanrpt teufiois queuleqs mndtifoicoas en ce qui ccneonre nmmnteoat :

Vesitis médicales : il est alloué une indemnité aux ovurires dvaent se rnedre à la vtisie médicale, que ce siot puor les emxneas médicaux obteorigalis ou puor les eexanms complémentaires.

Cttee indemnité est équivalente à une huree de saalre de bsae du ccnfiiefoet de sa catégorie.

Indemnité de cohu banlc : 500 F puls frias de déplacement (base :  
tarif tpsnrarot en commun) puls fiars d'huissier.

## Article 3 - Indemnité pour frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

II est accordé aux oivrues balrnuegos et aux orevuris pâtisseries non norrius une indemnité journalière puor fiars ploesnefirsons d'un mtaonnt égal à une heure de saalre payée sur la bsae du cifceoineft du salarié.

Elle se décompose cmmoe siut :

1° Une fios et dmiee le mniiumm gnrtai tel que sa veular au 1er jnaeivr de cuhqae année est nnomlmreeat ruteene par vioe réglementaire.

Cette foriatcn est exonérée des cegrabs sociales.

## Bas-Rhin - Accord du 15 février 1994 Prévoyance

Aifn de pmrtretee à la représentation priariate pfninolesoserle d'exercer sa responsabilité, les peianterars saciuox srgintiaaes sneort atitfnets à l'application de l'article R. 116-6 du cdoo de taavrl rlietaf à la cmtioopoins du ceosinl de perfectionnement.

2° Une pmrie supplémentaire égale à la différence etnre 1 heure de slaaire de la catégorie du salarié et une fios et dmeie la vlauer du miumnim garanti.

Cette pmrie sruptpoe les crgheas sociales.

## Congé supplémentaire

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

1er janvier, ludni de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, lundi de Pentecôte, Ascension, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Si un de ces jruos fériés est travaillé, le sraalie perçu par le salarié puor cttee journée de tirvaal srea doublé.

Si le juor férié tbome un juor de repos, le salarié prrcveea une indemnité égale à 8 hurees de tariavl payées à son coefficient.

Par ailleurs, il est précisé que si un de ces jours fériés est icnlus dnas une période de congé payé, la période de ce congé srea prolongée d'une journée et cttee ptiolorganon de congé ne porrua être la csau d'une réduction de la rémunération.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Il est accordé aneulnelment une journée de congé supplémentaire en puls de la réglementation en vigueur.

Elle se dénomme : "Journée de la boulangerie" et dreva être pisre drnuat le mios de juin.

Elle srea calculée snuavit les mêmes modalités que les jruos fériés.

## Article 6 - Chauffeur - Livreur - Encaisseur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Le penneorsl de cette catégorie srea rémunéré au cinfeioicfet 160.

## Article 7 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Les mberems du ponreesnl employés en boulangerie-pâtisserie bénéficieront d'une pmrie d'ancienneté égale à la veaulr de 1 journée de taavrl calculée sianvut les mêmes modalités que les jruos fériés, par 5 années de présence cnotinue dnas le même établissement.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération parlotane de la bnoluigreae du Bas-Rhin ;
Syndicats signataires	Le saciydnt CGT ; Le scaiyndt CTFC ; Le sydianct FO ; Le sniaycdt CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1994

Pour l'application des articles 63 du code du commerce local et 616 du code civil local, les partenaires sociaux convenant de redonner obligation l'adhésion à l'ISICA Prévoyance de tous les établissements situés dans le département du Bas-Rhin et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'ISICA Prévoyance rembourse à l'entreprise les sommes qu'elle a avancées pour maintenir, sur la période du 1er jour d'arrêt au 42e jour, son salaire net au niveau de 100 %, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'indemnisation prévue par la convention collective nationale prend en compte les dispositions des conventions prévues à l'article 37 de cette convention, et notamment celles concernant la durée totale d'indemnisation.

## Moselle - Accord du 1er août 1993 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération patronale de la boulangerie de la Moselle ;
Syndicats signataires	Le syndicat CGT, 8, rue des Trinitaires, 57000 Metz ; Le syndicat CFTC, 69, rue Mazelle, 57000 Metz ; Le syndicat FO, 9, avenue Foch, 57000 Metz ; Le syndicat CFDT, 21, rue Dupont-des-Loges, 57000 Metz.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 1993

Pour l'application des articles 63 du code du commerce local et 616 du code civil local, les partenaires sociaux convenant de redonner obligation l'adhésion à l'ISICA Prévoyance de tous les établissements situés dans le département de la Moselle et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale

## Accord du 16 février 1994 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération patronale de la boulangerie du Haut-Rhin,
Syndicats signataires	Le syndicat CFTC ; Le syndicat FO ; Le syndicat CDFT ; Le syndicat CGT.

## Accord au protocole d'accord sur la prévoyance du 12 mars 1992

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1994

Pour l'application des articles 63 du code du commerce local et de l'article 616 du code civil local, les partenaires sociaux convenant de redonner obligation l'adhésion à l'ISICA Prévoyance de tous les établissements situés dans le département du Haut-Rhin et entrant dans le champ d'application de la

## Accord du 10 mars 1995 relatif au travail de nuit des ouvriers

Article 2  
En vigueur étendu en date du 15 févr. 1994

La cotisation totale est intégralement à la charge de l'employeur et est égale, pour l'année 1994, à 1,5 % des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble du personnel ; pour les années suivantes, le taux de cotisation sera fixé en fonction des résultats du contrat.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 15 févr. 1994

Les partenaires sociaux s'engagent à demander en commun l'extension du présent accord.

de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'ISICA Prévoyance rembourse à l'entreprise les sommes qu'elle a avancées pour maintenir, sur la période du 1er jour d'arrêt au 42e jour, son salaire net au niveau de 100 %, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'indemnisation prévue par la convention collective nationale prend en compte les dispositions des conventions prévues à l'article 37 de cette convention, et notamment celles concernant la durée totale d'indemnisation.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 août 1993

La cotisation totale est intégralement à la charge de l'employeur et est égale, pour l'année 1994, à 1,50 % des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble du personnel ; pour les années suivantes, le taux de cotisation sera fixé en fonction des résultats du contrat.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 août 1993

Les partenaires sociaux s'engagent à demander en commun l'extension du présent accord.

de la boulangerie-pâtisserie.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'ISICA Prévoyance rembourse à l'entreprise les sommes qu'elle a avancées pour maintenir, sur la période du 1er jour d'arrêt au 42e jour, son salaire net au niveau de 100 %, déduction faite, le cas échéant des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'indemnisation prévue par la convention collective nationale prend en compte les dispositions des conventions prévues à l'article 37 de cette convention et, notamment, celles concernant la durée totale d'indemnisation.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 1994

La cotisation totale est intégralement à la charge de l'employeur et est égale, pour l'année 1994, à 1,5 % des salaires limités au plafond de la sécurité sociale de l'ensemble du personnel pour les années suivantes, le taux de cotisation sera fixé en fonction des résultats du contrat.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 1994

Les partenaires sociaux s'engagent à demander en commun l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	La chambre professionnelle de la boulangerie-pâtisserie de la Moselle ;
Syndicats signataires	Le syndicat CGT.

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1995

## Préambule

Les pitares siaregtanis cniennveot de daenmedr dès la sngaritu de la présente son enoxsietn aifn de la rnedre acpliplpae à ttuoës les baoengleuris du département (code APE I58 C) et covnnetiet de ce qui siut :

## Travail de nuit

### Loire-Atlantique - Accord du 26 janvier 1995 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des ponrats beunarogls et boulangers-pâtisseries de la Loire-Atlantique,
Syndicats signataires	L'union départementale des siadycnts CGT-FO de la Loire-Atlantique ; L'union départementale des sdayntics CTFC de la Loire-Atlantique ; L'union départementale des syancidts CDFT de la Loire-Atlantique ; dont les représentants se snot réunis dnas les laocux de la DDFTEP de la Loire-Atlantique.

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Le pipricne du rpeos diiamnocl est affirmé.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Le rcepst des dtipiinsosos clenloevninnoets est rappelé.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Les boulangeries, boulangeries-pâtisseries et tuot comrmcee spécialisé (croissanteries, viennoiseries, sandwicheries...) emlpanoyt ou non des salariés, dnas lusqueles s'effectuent la vente, la dusriitotibn de pian ou de piodutrs firas panifiés, snroet fermés au pliubc un juor par snaemie qu'ils snioet sédentaires ou forains, à potse fxie ou anbualmt asini que lerus dépendances ou dépôts.

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Pnaednt la journée de frtrueeme sonert iitdtners :

### Charente - Accord du 22 juin 1995 relatif à la rémunération des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	Le snyicadt départemental de la buioenlarge et boulangerie-pâtisserie.
Syndicats signataires	L'organisation sdanliyce départementale CGT.

*En vigueur non étendu en date du 22 juin 1995*

## Préambule

Considérant les miaionifotcds législatives apportées par la loi du 17 jelliut 1992 au mdoe de culcal de la rémunération des

## Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 1995*

Une mjiaoaatron de 30 % du sailare hroiare de bsae par huree de tivraal etrne 20 hruees et 5 hreeus est accordée aux oirevurs bulanoregs et aux ovierurs pâtisseries qui trnailealvt la nuit.

## Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 1995*

Cet acocrd prned effet à piratr du 1er mras 1995.

- la vtnee de pain, de pâtisserie, glaces, chocolats, conrisfeie et veirsnenioe ;

- la vente à diicolme et le clapgootre de pian ;

- le dépôt de pain.

## Article 5

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Les rneboalpsess des établissements visés par le présent acrcod dovenit orientmbigeoaltt chiiosr un juor de furetemre dnas la sinemae après entetne aevc les cefhs d'établissements voisins.

## Article 6

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Le juor de freemrute au puilbc frea l'objet d'un agihcaffé à la vue du public dnas cuhqaé magasin, dépôt et pinot de vente de pain.

## Article 7

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Les dpiniosotsis du présent arcocd snot aiepcplabls dnas toeuts les cnoemmus du département de Loire-Atlantique du 16 setprmbée d'une année au 14 jiun de l'année savtniue puor teinr cotpme de la ssioan estivale.

## Article 8

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Pandnet la période du 15 jiun au 15 septembre, il srea donné caquhe snimaee un juor de roeps d'une durée mlaimnie de vingt-quatre hereus consécutives à chuqaé salarié, par roulement, s'il y a lieu.

## Article 9

*En vigueur non étendu en date du 26 janv. 1995*

Les ptareis ddnmneeat que le ctnenou du présent aocrd fsase l'objet d'un arrêté de M. le préfet et par situe l'abrogation de l'arrêté préfectoral du 17 mai 1971.

airepptns ;

Considérant les mdotciaifnos apportées à l'article 38 de la ctnnoveion clvotecleie naontliae entrées en vueiugr le 1er aivr 1994 ;

Snaahutoit hmriseaonr les dsioiptsnios loacles résultant de l'accord ptaairre du 20 nvoemrbe 1972 aevc cllees de la cntoenivon ctilveole nlanaoite ;

Vu la lttère de la deicriotn départementale du taarivl et de l'emploi de la Crnahete du 8 décembre 1994,

il a été coennvu ce qui siut :

## Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1995

Les dispositions de l'accord du 20 novembre 1972 relatives à la rémunération des apprentis sont abrogées.

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1995

A compter des contrats d'apprentissage conclus au titre de la rentrée scolaire 1995, la rémunération des apprentis dans les entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie du département de la Seine-Maritime s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 38 de la convention collective nationale, c'est-à-dire conformément sur les bases fixées à l'article D 117-1

## Calvados - Accord n 1 du 2 mai 1996 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Patrons signataires	La commission paritaire de la boulangerie du Calvados.
Syndicats signataires	L'union départementale CGT-FO du Calvados ; L'union régionale CDFT de Basse-Normandie.

#### Article 1er

En vigueur non étendu en date du 2 mai 1996

Le salarié des boulangeries, boulangeries-pâtisseries du Calvados bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-six heures comprenant dans toute la semaine du dimanche le dimanche après-midi.

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 2 mai 1996

Les entreprises adhérentes à M. le préfet du Calvados prendront, dans le cadre de l'article L. 221-17 du code du travail, un arrêté relatif au repos hebdomadaire au public, un jour par semaine au choix de l'exploitant, des établissements visés par le présent accord, étant précisé que l'obligation de fermeture devra être respectée chaque année du 1er juillet au 31 août et aménagée de telle sorte que si le jour de fermeture tombe :

- le dimanche ou le lundi de Pâques ;
- le dimanche ou le lundi de Pentecôte ;
- le jour de Noël ou la veille de Noël ;
- le jour de l'An ou la veille du jour de l'An,

la fermeture sera déplacée au choix de l'exploitant un autre jour de la semaine considérée.

## Calvados - Accord n 2 du 2 mai 1996 relatif au travail des jours fériés ou de repos

du code du travail.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1995

Cet accord ne modifie pas les modalités de rémunération des stagiaires d'apprentissage en cours à la date de signature du présent accord.

#### Article 4

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1995

Les parties déposeront le présent accord conformément aux dispositions de l'article L 132-7 du code du travail.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 2 mai 1996

Au cours des périodes de congés et d'aménagement prévues à l'article 2, les trois auxquels les salariés peuvent prétendre en matière de repos hebdomadaire en complément des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et des usages en vigueur, doivent être strictement respectés.

#### Article 4

En vigueur non étendu en date du 2 mai 1996

Le jour de fermeture devra être communiqué par l'exploitant au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et à l'organisation syndicale dont il dépend.

Un avis préalable du jour de fermeture sera apposé dans les locaux de vente de pain par les salariés de l'exploitant à un endroit approprié et visible de l'extérieur.

Une fois fixé, le jour de fermeture ne pourra être modifié pendant une durée de 1 an.

#### Article 5

En vigueur non étendu en date du 2 mai 1996

Les parties se rencontreront une fois par an afin de faire le point sur l'application du nouveau régime.

#### Article 6

En vigueur non étendu en date du 2 mai 1996

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de même nature existantes dans l'accord du 9 juin 1993.

#### Article 7

En vigueur non étendu en date du 2 mai 1996

Le présent protocole d'accord sera complété par un accord protocole, qui définira les mesures accordées aux salariés en complément des dispositions liées au travail du dimanche et des jours fériés et au travail effectué exceptionnellement le jour de repos.

Signataires	
Patrons signataires	La commission paritaire de la boulangerie du Calvados,
Syndicats signataires	L'union départementale CGT-FO du Calvados, L'union régionale CDFT de la Basse-Normandie.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 mai 1996

Les salariés bénéficient d'une majoration de salaire horaire de 7 F pour toute heure travaillée un lundi ou un jour férié, et ce, quel que soit le jour de fermeture hebdomadaire de l'établissement.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1996

En cas de travail un jour férié, quel qu'il soit, les salariés perçoivent en sus de la rémunération de leur journée de travail (celle-ci incluant la majoration de 7 F/heure prévue à l'article 1er) une rémunération complémentaire égale à 1/6 du salaire hodiernement perçu comprennent les 20 % de majoration de travail du dimanche et les 25 % de majoration pour travail de nuit, et ce, quelle que soit la durée du travail effectuée ledit jour férié.

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1996

En cas de déplacement du jour de fermeture, déplacement prévu à l'article 2 du protocole d'accord n° 1 du 2 mai 1996, les salariés ainsi amenés à travailler leur jour hebdomadaire de repos bénéficieront d'une majoration de 10 % du salaire net après les majorations prévues aux articles 1er et 2 du présent accord.

## Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars 1996 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Les représentants de l'union départementale syndicale des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	Le syndicat départemental du personnel des boulangeries-pâtisseries assemblés CGT ; Le syndicat départemental représentant le personnel des boulangeries-pâtisseries assemblés CGT-FO ; Le syndicat départemental représentant le personnel des boulangeries-pâtisseries assemblés CFTC.

#### Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997

Il est institué un régime de prévoyance pour les salariés travaillant dans les entreprises de boulangeries-pâtisseries alimentaires dans le département des Bouches-du-Rhône, régi par le code APE 158C.

Ce régime de prévoyance couvre les garanties suivantes :

- garantie incapacité temporaire invalidité, cf. annexe I ;
- garantie maladie chirurgie, cf. annexe II.

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997

Pour la couverture de ces garanties, les entreprises concernées doivent adhérer obligatoirement à l'ISICA Prévoyance institutionnelle de prévoyance des salariés des industries et du commerce agroalimentaire, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 09.

## Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 2 mai 1996

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler le dimanche après-midi, une demi-journée de repos supplémentaire lui sera accordée, à prendre, à sa convenance, soit consécutivement au repos principal, soit entre le lundi et le dimanche inclus.

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler le dimanche matin, le temps travaillé, le cas échéant, entre 12 et 13 heures donnera lieu à une récupération égale au double de ce temps.

#### Article 5

En vigueur étendu en date du 2 mai 1996

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de même nature contenues dans l'accord du 9 juin 1993.

#### Article 6

En vigueur étendu en date du 2 mai 1996

Les parties conviennent de demander à M. le ministre chargé du travail l'extension du présent accord à l'ensemble des boulangeries et boulangeries-pâtisseries du Calvados.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997

Les dispositions afférentes aux garanties précédentes se répartissent comme suit :

- participation : 50 % ;
- participation : 50 %.

Leur montant est déterminé annuellement en fonction des résultats techniques et sera mentionné dans la convention signée avec l'ISICA.

#### Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997

Pour suivre l'évolution de ces garanties et des résultats du régime de prévoyance, il est créé entre les signataires une commission paritaire pluripartite composée de 4 à 12 membres :

- représentants de l'organisation syndicale unique ;
- représentants des organisations syndicales de salariés.

L'ISICA s'engage à fournir, à la commission paritaire, un bilan annuel ainsi qu'une estimation partielle d'appréciation sur le caractère définitif ou permanent des résultats et de la situation qu'il conviendrait d'en tirer.

#### Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997

Les parties conviennent de demander l'extension de ce protocole afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés.

#### Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997

Les démarches nécessaires doivent être effectuées pour que le présent protocole puisse prendre effet au 1er janvier 1997 avec extension.

## 1996 relatif au régime de prévoyance

# Annexe I

## Garantie incapacité temporaire-invalidité

### Article - Personnes garanties

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

Bénéficiaire de la garantie :

L'ensemble du personnel non cadres des boulangeries-pâtisseries artisanales (code APE 15-8C) des Bouches-du-Rhône.

### Article 1er - Garantie incapacité temporaire relais mensualisation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

#### Définition de la garantie

En cas d'arrêt du travail consécutif à une maladie ou à un accident (professionnel ou non) pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux intéressés de la branche des indemnités journalières complémentaires.

#### Point de départ de la garantie

Dès la fin du maintien de salaire, tel que prévu par la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale. Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise, le point de départ de la garantie se situe au 46e jour d'arrêt continu.

#### Durée de la garantie des prestations

Les prestations sont versées pendant la durée de la garantie des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ou jusqu'à la date de mise en invalidité et au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans.

#### Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations versées par la sécurité sociale, s'élève à 80 % du salaire brut.

### Article 2 - Garantie invalidité-incapacité permanente

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnue par la sécurité sociale en 1re, 2e ou 3e catégorie, il sera versé une rente jusqu'au versement de la pension vieillesse, allouée par la sécurité sociale en cas d'incapacité au travail (60 ans).

## Bouches-du-Rhône - Accord du 6 mars 1996 relatif au régime de prévoyance Annexe II

### Garantie maladie-chirurgie mutuelle

#### Article - PERSONNES GARANTIES

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

Son montant exprimé en pourcentage du montant de référence s'élève, y compris la rente versée par la sécurité sociale, à :

- invalidité de 1re catégorie : 48 % ;

- invalidité de 2e ou 3e catégorie : 80 %.

### Article 3 - Clauses communes aux garanties incapacité-invalidité

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

Salaire de référence :

Le salaire de référence pris en compte pour le versement des prestations est la rémunération brute annuelle à compter des mois A et B en fonction de la 365e partie des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, ou au prorata de la période de travail si celle-ci est inférieure à 1 an.

Les prestations versées par l'ISICA Prévoyance ajoutées à celles de la sécurité sociale et au salaire éventuellement perçu ne doivent pas dépasser le salaire qu'aurait perçu le participant s'il avait continué à travailler normalement.

### Article 4 - Revalorisation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

Les prestations sont revalorisées comme le point de départ de l'ISICA.

### Article 5 - Maintien de la garantie

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

Pendant la période au cours de laquelle l'assuré perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties sont maintenues sans paiement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire.

### Article 6 - Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

En cas de dénonciation du contrat d'accord les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date de la dénonciation jusqu'à extinction du droit.

Bénéficiaire de la garantie :

a) L'ensemble du personnel (leur conjoint ou concubin) ainsi que leurs enfants (étudiants, chômeurs non indemnisés par l'Assedic) jusqu'à 26 ans, ainsi que leurs enfants rattachés à l'âge de 21 ans, des bacheliers et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône régies par le code APE 15-8C.

b) Les salariés sous contrat, en boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales des Bouches-du-Rhône régies par le code APE 15-8C bénéficieront du contrat individuel.

Définition de la garantie

La gnatiare a puor oejbt le remboursement, en complément des ptareinosts en nautre seeivrs par le régime général de bsae de la sécurité sociale, de tuot ou pratie des dépenses engagées par les bénéficiaires ainsi que le venmreset des pastnorteis forfaitaires.

#### Détail des garanties

ACTE	PRESTATION
Consultations, visites	Remboursement de 2 tciectes modérateurs
Auxiliaires médicaux, aetcs en K, radios, sinos et prothèses dentaires, analyses, pharmacie, optique, orthopédie, accoustique, faris de trrnoapst terrestre, hoalosatiitsipn crruingie médecine	Remboursement du teict modérateur
Vaccins	Remboursement intégral
Naissance	600 F
Décès du salarié	4 500 F
Prothèses dreaniets refusées	400 % du triaf de convention
Supplément prothèses detnerias acceptées	300 % du triaf de convention
Lit amgapanocct puor enafnt de minos de 12 ans	Dans la ltiime de 30 juroos par hospitalisation
Chambre particulière, médecine, repos, convalescence, chirurgie	Dans la ltiime de 30 juroos par hospitalisation
Maternité	Prise en cahgre sur la bsae du tarif de responsabilité de la CANM des cinuilqes conventionnées (jusqu'à 12 juroos par hospitalisation)
Forfait hospitalier	Remboursement intégral et snas limite
Supplément oupiqte : verres, moetnurs ou llnetis acceptées par la CNAM	800 F par an et par personne
Supplément orthopédie, accoustique	3 500 F par an et par personne
Maison d'enfants à caractère sanitaire	Remboursement du tikect modérateur
Sanatorium	20 F par juor jusqu'à 7 mois
Cure thaerlime acceptée par la CNAM	Forfait 1 700 F par cure
Aide ménagère (limite d'âge 65 ans)	Jusqu'à 15 F de l'heure

#### Limite des prestations

En aucun cas, les prtisentaos ne pveeunt excéder le mnnotat des

## Bouches-du-Rhône - Extension au protocole d'accord conventionnel départemental du régime mutuelle et prévoyance du 6 mars 1996

Signataires	
Patrons signataires	L'union départementale du sindcayt des maîtres atsarnis banrolegus et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	Le scdiynat départemental du peonrsenl des benieloagrus et boulangeries-pâtisseries aaansrtiles CGT ; Le sydcanit départemental représentant le pnserneol des bnruoeolagis et boulangeries-pâtisseries anraeistals CGT-FO ; Le sdacynt départemental représentant le pneenosrl des bagrouleeins et boulangeries-pâtisseries aarlenastis CDFT ; Le syndact départemental représentant le ponnseerl des bouenligreas et boulangeries-pâtisseries antaaelrsis CFTC. Le syacdint départemental représentant le pnoserenl des benrgeaoiuls et boulangeries-pâtisseries aanartlseis CGC,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

Entre :

L'union départementale du sacndiyt des maîtres airntsas broelgauns et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône,

## Loire - Accord du 20 juin 1996 relatif aux modalités de fermeture

faris à la cgarhe du panicraitpt après les rmeombrestnus de tuote natrue axluques il a droit.

Tiers pyaatns praamehics et laboratoires.

## Article - Maintien de la garantie à titre individuel

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

L'ISICA Prévoyance puet miaeintnr à trite idudvienil la cuuevrtioe :

a) Aux anecnis salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou invalidité, d'une psineon de rrtarree ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneveu de remplacement, suos réserve que les intéressés en feansat la dendmae dnas les 6 mios svinuat la ruurtpe de luer cotrant de travail.

b) Aux pensernos geatainrs du cehf de l'assuré décédé, panednt une durée de 12 mios à cemptor du décès, suos réserve que les intéressés en feansst la dnamdee dnas les 6 mios suviant le décès.

c) Les tfairs ailabpecpls aux pnsenos visées par les présents alinéas ne pnuveet être supérieurs de puls de 50 % aux tfiars gluaobx alippaclebs aux salariés actifs.

D'une part, et

Le sacndiyt départemental du pnsoneerl des baegeoirluns et boulangeries-pâtisseries aieaantrlss CGT ;

Le sdyainct départemental représentant le psenenorl des beglnuiaroes et boulangeries-pâtisseries aaeatsrlins CGT - FO ;

Le syacndit départemental représentant le pesrnoel des bigneaouerls et boulangeries-pâtisseries aaleisnrats CDFT ;  
Le snidayct départemental représentant le pensenorl des beeoalrnuigs et boulangeries-pâtisseries aaaneslrirts CFTC ;

Le sdinayct départemental représentant le pseroenl des brgnoialuees et boulangeries-pâtisseries aaealtnrais CGC,

réunis en cmsosoiimn patarriie départementale le 6 mras 1996, en recpset aux aticrls 5 et 6 du potcorloe d'accord départemental de régime de prévoyance du 6 mras 1996 signé à Mllresiae et de l'article 7 de la cnnevtion ctovcielle noalanite signée le 19 mras 1976 à Paris,

### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

Aifn que le plotrocoe d'accord cveonnoietnnl départemental siot étendu au département des Bouches-du-Rhône, les preaits seiaitgrans snot d'un commun acrocd d'en dnemdear son extension.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1997*

L'extension du présent accrod enterra en vgeuiur au 1er javeinr 1997.

## hebdomadaire des boulangeries et de tous les points de vente du pain

Signataires	
Patrons signataires	Sdcyaint départemental de la boulangerie-pâtisserie de Lot-et-Garonne ; Sincdat départemental des pantros pâtissiers, confiseurs, gcireals de Lot-et-Garonne.
Syndicats signataires	C.F.E. - C.G.C. ; C.F.T.C. ; C.F.D.T. ; F.O.

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 1996*

#### Préambule

Le 20 juin 1996 à 10 heures s'est tenue à la dicorietn départementale du travail, de l'emploi et de la fiaoomrtn pfeilrleosnoe une réunion aanyt puor objet la mfoadiioctin de l'arrêté préfectoral du 15 smepebrte 1978, modifié le 9 jveianr 1983, rlateif à la ferurteme hddireamaobe des beungaoilres et des pntois de vetne du pian dnas le département de la Loire.

Avaient été convoqués par lttete recommandée aevc accusé de réception, datée du 3 juin 1996, les osegminars sntuaivs :

- la fédération départementale de la binlgeoaure et boulangerie-pâtisserie de la Lioire ;
- le scanyidl notanail des idruntesis de la boulangerie-pâtisserie (SNIBP) ;
- le grneuompet indépendant des tuanmerix de ciusosn (GITE) ;
- l'UD CDFT ;
- l'UD CFE-CGC ;
- l'UD CTFC ;
- l'UD CGT ;
- l'UD FO.

Ont participé à ctete réunion :

- puor la fédération départementale de la blnoruieage et la boulangerie-pâtisserie de la Lorie : M. ..., président, qui était accompagné de msuseires et mdaesmes ..., ..., ..., ..., ..., ..., ....., adhérents ;

- puor l'UD CFE-CGC : M. ... ;
- puor l'UD FO : M. ....

S'était excusé :

- puor l'UD CTFC : ....

N'étaient pas représentés :

- le syidncat nnaaitol des inditesrus de la boulangerie-pâtisserie et fbiitaancros aeexnns ;
- le goueepmrt indépendant des terumanix de bieolrnugae ;
- l'UD CDFT de la Lorie ;
- l'UD CGT de la Loire.

A l'issue des débats qui ont eu leiu en présence de M. ..., dceutirr aojnidt du travail, tuos les piptnartacis ont été d'accord puor que siot pirs un nuovel arrêté préfectoral rltaeif à la ferumtree hebdomadaire, dnas la Loire, des beaougliners et de tuos les ptoins de vtnee du pain, conformément aux modalités suivantes.

#### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 1996*

Dnas l'ensemble des pneumoms du département de la Loire, tuos

les établissements, dépôts, fircatnbas anuitaasrx ou industriels, feixs ou ambulants, eponlyamt ou non des salariés, dnas lsuleqes s'effectue à titre prpciinal ou accesirose la fiabcaoitrn ou la vtnee au détail ou la ditiousitbrn de pain, emballé ou non, tles que, nntmemoat :

- breuaonilge ;

- boulangerie-pâtisserie ;

- coopérative de beloianrgue ;

- bnolgruaiee ilidrslutene ;

- taneruimx de cuisson, qullee que siot luer aeloliaptpn : piont chaud, viennoiserie, croissanterie, etc. ;

- dépôt de pian (sous quleque forme que ce soit, y cirmops les stations-service) ;

- ryaon de vtnee de pain,

et en règle générale tuos pitnos de vtnee de pain, srenot fermés au plibuc et csonesret ttoue activité un juor par siamnee chisoI Iniembert par le chef d'entreprise.

Les dépôts de pain, maiansgs ou sesuclrcaus aexenns dvoeint fmeerr le même juor que luer fuusoneisrr hauibtel ou que luer migsaan principal.

Les établissements vnanedt de la pâtisserie fraîche drvoent fmerer luer royan de vtnee de pâtisserie le même juor que celui cshii puor la vente de pain.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 1996*

Cttee fremteure diot s'entendre par journée complète de 24 heures consécutives (de huere à 24 heures).

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 1996*

L'exploitant devra, dnas un délai de tnetre jrous à cepmtor de la dtae du présent arrêté ou de la création d'un pinot de vtnee de pian - si celle-ci est postérieure au présent arrêté - ifmnoerr le mriae de sa cmnuome du juor de fmerertue choisi. Le mriae en aevsria le préfet. Dnraut ce délai de réflexion, l'obligation de feetrumre hedarmiadboe rtese applicable.

Les ddenemas de chaegnemnt du juor de frteureme oiltagibore sernot présentées au préfet de la Lrioe puor décision après aivs du miare de la cunomme et des otanagorsinis prilinosesofenes du département.

Une afichfe dnnot les dmiennoiss ne seront pas inférieures à 35 x 25 centimètres, prtoant la mtoieinn du juor de fermeture, srea apposée dnas les pintos de vente de pian par les snios de l'exploitant, en un edirnot aperpant et vsbilie de l'extérieur.

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 1996*

Conformément aux modalités de l'accord, les dispositions des accords précédents ne s'appliquent pas les semaines inulacnt un jour de fête légale ou locale, cette suspension étant limitée à cinq par an.

Au cours de ces périodes de suspension, les droits légaux et

## Accord du 27 juin 1996 relatif au repos hebdomadaire et à la fermeture des boulangeries, boulangeries-pâtisseries, magasins, dépôts ou locaux

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat départemental de la boulangerie-pâtisserie de Lot-et-Garonne ; Syndicat départemental des patrons pâtisseries, confiseurs, glaciers de Lot-et-Garonne.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CFTC ; FO.

*En vigueur non étendu en date du 27 juin 1996*

### Préambule

A la demande des salariés, le présent accord a été rédigé avec la volonté de tenir compte des usages dans les entreprises visées et des conditions de vie de la population concernée, tout en respectant les dispositions réglementaires concernant le repos des salariés.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Dans les boulangeries et boulangeries-pâtisseries de Lot-et-Garonne, le jour de repos hebdomadaire du salarié est donné soit le dimanche, soit le lundi. Exceptionnellement, ce jour de repos peut être accordé un autre jour de la semaine, par accord des parties, dûment constaté par un écrit adressé à l'inspection du travail auquel sera joint l'avis des représentants des salariés et des syndicats consultés par l'employeur.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Si, de par la répartition du temps de travail hebdomadaire du salarié, il est accordé une demi-journée ou une journée de repos supplémentaire, cette demi-journée ou journée sera accolée au jour de repos hebdomadaire.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Les 10 jours fériés conventionnels, outre le 1er Mai, sont les suivants :

- 1er janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assommoir ;

concernant les salariés en matière de repos hebdomadaire doivent être en tout état de cause strictement respectés.

#### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 1996*

L'arrêté préfectoral du 15 septembre 1978, modifié par l'arrêté du 9 janvier 1983, est abrogé.

- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

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

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Il est attribué 2 jours de congé supplémentaires chômés et payés : les 16 mai et 16 octobre de chaque année.

Si l'un ou l'autre de ces 2 jours est travaillé, le salarié reçu pour cette journée de travail sera doublé.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Pour les salariés travaillant (même occasionnellement) le dimanche, la prime pour travail du dimanche sera fixée à 30 % au lieu de 20 % telle que prévue dans la convention collective nationale.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Dans l'ensemble des communes du département de Lot-et-Garonne, tous les établissements, y compris d'établissements, dépôts, magasins ambulants ou industriels, fixes ou ambulants, dans lesquels s'effectue, à titre principal ou accessoire, la vente au détail ou la distribution de pain, emballé ou non, tels que :

- boulangerie ;
- boulangerie-pâtisserie ;
- coopérative de boulangerie ;
- boulangerie artisanale ;
- boulangerie de cuisson, quelle que soit la méthode : pain chaud, viennoiseries, etc. ;
- boulangerie de pain,

seront fermés au public un jour par semaine au profit des intéressés.

Les entreprises pourront assurer, le jour de leur fermeture hebdomadaire, la livraison de leurs produits aux collectivités publiques ou privées, ainsi qu'à leurs établissements indépendants, dès lors que ces établissements, pour une saine concurrence, respectent le présent arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire sans déroger aux dispositions du code de travail relatives au repos hebdomadaire du personnel.

Cette fermeture doit s'entendre par journée complète de 24 heures (de 0 à 24 heures).

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Lorsqu'une semaine comprend un jour de fête légale ou locale, tout travail pourra, exceptionnellement, modifier son jour de

fremutree sur spmile préavis adressé à l'avance à l'inspecteur du travail.

Le tivaarl des ouiverrs ne srea possible, ce jour-là, qu'après accord mteul écrit.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Les établissements visés à l'article 6 dernvot :

- aesresdr dnas un délai de 30 jours, après putibaociln du présent arrêté au receiul des acets administratifs, au mraie de la cummone qui en arievs la préfet du département de Lot-et-Garonne, une déclaration datée et signée iauqnindt le juor coshii par eux puor la frutermee hoeaiabddrme au pibloc ;

- aheifcfr dnas les magisans un aivs précisant le juor de fmruteree cohisi par l'établissement ou parite d'établissement.

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 27 juin 1996*

Les prtiaes setagrianis s'engagent à demenadr :

1. A M. le msntrrie du tivaarl et des aeirfafs slioceas l'extension du présent aocrcd puor sa pirtae corismpe etnre les aierclts 1er et 5 iluncs dnas le département de Lot-et-Garonne.

2. A M. le préfet de Lot-et-Garonne qu'il siot pirs un arrêté préfectoral de femtruree sur la bsae des arlciets 6 à 8 du présent accord.

puor les bigleareunos et les boulangeries-pâtisseries asreanliats rnvaleet du cdoe NAF 158 C et l'ensemble du pnneresol qui y est employé.

## Protocole d'accord du 6 octobre 1998 relatif à la situation sociale du personnel

Signataires	
Patrons signataires	L'union départementale des sdtancyis des maîtres aisartns benourglas et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône ; Le nvouaeu sdnayct des bgauorlens et boulangers-pâtisseries Midi-Méditerranée.
Syndicats signataires	Le snadiyct départemental du prsnnoel des beaoirgnules et boulangeries-pâtisseries alirneasats des Bouches-du-Rhône CGT ; Le scidyant représentant les salariés des blugeeianros et boulangeries-pâtisseries aaeilrtsns des Bouches-du-Rhône CTFC ; Le sdiynact représentant les salariés des bnraegloueis et boulangeries-pâtisseries alsiaretas des Bouches-du-Rhône CGT-FO ; Le sacinydt représentant les salariés des beiunogaerls et boulangeries-pâtisseries anirllaastes des Bouches-du-Rhône CFE-CGC,
Organisations dénonçantes signataires	L'union départementale CTFC des snytcdais des maîtres asrtanis bnguaorels et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône, 93, aunvee de Montolivet, 13004 Marseille, par lettrte du 18 julelt 2011 (BO n°2011-43)

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

### Préambule

Le présent plocrotoe d'accord a été négocié en vue de se sisetubutr au porclotoe d'accord départemental du 2 jliluet 1992 et à ses avenants.

Il a été discuté en comsision mtxie présidée par la diteirocn départementale du travail, de l'emploi et de la ftmaoorin pnlfecosiresle des Bouches-du-Rhône, aifn de garantir, dnas ttuoe la mesure du possible, le repesct des règles juiquidires pteamretn son etinxsoen par le ministère de l'emploi et de la solidarité.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Les piearts singreiaats snot cvenouens de la nécessité de procéder à l'élaboration d'un poclroote d'accord départemental

## Article 2 - Réunions annuelles

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Les paerits sraaeintgjis du ploocrotoe d'accord départemental cenvneonit de se réunir dnas l'avenir au miunmm 2 fios par an puor étudier les possibilités d'améliorer la sautotiin sciaole du personnel.

Il srea pboislse de se réunir piruules fios seoln les cstrancenicos à la dndmeae de l'une des osoargnitinas sdnicalyes de salariés segtnairas reocnenu représentatives au paln ntaoinal ou à l'initiative de l'une des otngisiaaros peanotarls signataires.

Toute mcadiiftoon ou amélioration du prolctoee d'accord départemental se frea par avenant.

## Article 3 - Délégués syndicaux de la profession

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

### 3.1. Nrmobe et désignation

Conformément aux dspiooisntis de l'article L. 132-30 du cdoe du travail, les eeipsrrents relevnat du camhp d'application du présent aocrcd étant eenetmlseilesnt des ertepirsens de mios de 11 salariés, il est cenvonu par les peirats d'instituer des " délégués suaiyncdx de la prsoofesin ".

Ces délégués sdiyunacx sernot désignés par les ootingnrsiaas scnydliaes srlaialaes représentativesau nvaieiu national(1) dnas les etrenrips onaucpt au mios 6 salariés. Ils devront, puor être vemlebaalnt désignés, être salariés et exeeccr luer activité dnas l'une des prsfeionoss rvaleent du cahmp d'application du présent accord.

Ils dervnot aiovrr au miinum 2 ans d'ancienneté dnas la poerosifsn dnou 6 mios dnas l'entreprise en sus des années d'ancienneté auceiqss lros d'éventuels ctatrnos en alternance.

Le nrmboe des délégués sdyucianx de la poiresfson srea de 20 délégués. Ce nrbmoe srea réparti à égalité enrte les 5 osoriganants slylndecas de salariés représentativesau nvaieiu nanatio(1). Toutefois, dnas le cas où ttuoos les oanrtiasoings slyncdieas ne désigneraient pas le nrbome prévu, les mnatads ainsi libérés ponourrt être utilisés par les arteus orgoniaiatnss scilayedns représentatives au nievau national, jusqu'à un mamiuxm de 6 délégués. Clea sur la bsae d'un accrod etnre les

otirnanaisgos synaedcils de salariés. Les oinogrnatias scyndailles s'engagent à limiter le nombre des désignations de délégués syndicaux de telle sorte qu'aucune entreprise ne compte plus d'un délégué syndical dans son effectif.

Les délégués syndicaux de la profession bénéficieront de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail (2). Leur désignation sera notifiée à leur employeur par l'organisation syndicale au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception, et ce, conformément à l'article D. 412-1.

Chaque organisation syndicale devra la liste de ses délégués de la profession à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et lui communiquer toutes les modifications qui interviendront ultérieurement.

### 3.2. Aittroubtis et pvruios (3)

Outre les attributions traditionnelles des délégués syndicaux telles qu'elles sont prévues par le code du travail, les délégués syndicaux de la profession ont pour mission d'intervenir dans toute situation de la profession en cas de litige entre l'employeur et un ou plusieurs de ses salariés. Ils ont la possibilité de se déplacer à la demande du ou des salariés ou éventuellement de l'employeur. Le délégué syndical craint l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser la participation du délégué syndical à l'entretien. Ils conviennent du lieu et de la date de l'entretien. En cas de désaccord sur le lieu, l'entretien se tient au siège de l'association paritaire.

### 3.3. Condiions d'exercice du mandat

Chaque délégué syndical de la profession dispose d'un crédit mensuel de 15 heures de délégation. Il utilisera ces heures conformément aux dispositions légales. Elles sont rémunérées conformément à ces mêmes dispositions.

### 3.4. Rémunération et indemnités des délégués syndicaux de la profession

Les heures de délégation des délégués syndicaux de la profession sont payées par l'employeur de chaque délégué.

Les fonds nécessaires sont mutualisés par l'association visée à l'article 3 bis ci-après qui rassemblera l'employeur du délégué syndical concerné sur production d'un justificatif cosigné par le délégué syndical.

Les frais de déplacement du délégué syndical lui sont remboursés payés par l'association visée à l'article 3 bis ci-après conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur de cette association.

(1) *Travaux de l'extension (arrêté du 11 octobre 2001, art. 1er).* (2) *Phrases étendue sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 132-30 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2001, art. 1er).* (3) *Phrases étendue sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 132-30 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2001, art. 1er).*

## Article 3 bis - Association paritaire

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Il est créé une association paritaire chargée notamment de représenter les fonds destinés au remboursement des dépenses des délégués syndicaux de la profession ainsi qu'au remboursement des frais de déplacement de ces délégués.

La composition du bureau de cette association et les modalités concrètes de gestion des fonds qu'elle recueille font l'objet d'une annexe au présent accord.

## Article 4 - Congés annuels

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Application du livre II, chapitre III, sections 1, 2 et 3 du code du travail.

Les dates des congés annuels doivent être communiquées aux salariés et affichées dans l'entreprise au plus tard le 28 février de chaque année. Une lettre remise en main propre datée et signée par l'employeur et le salarié, portant les dates du congé et la date à laquelle elle lui est remise, les confirmera.

Sauf cas de force majeure, les dates fixées ne peuvent être modifiées sans l'accord du salarié dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Un courrier recommandé avec accusé de réception certifiera toute modification.

## Article 5 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2000*

### 5.1. Liste des jours fériés

Les jours fériés pour les boulangers, pâtisseries, professions de vente sont les suivants.

1er janvier

Lundi de Pâques

1er Mai

8 Mai

Ascension

Noël

Lundi de Pentecôte

14 Juillet

15 août

1er novembre

11 Novembre

### 5.2. Paiement des jours fériés

#### 5.2.1 Jours fériés travaillés.

1° Pour les salariés travailleront 6 jours par semaine :

Si la journée est travaillée, le salarié percevra en plus de sa journée de travail une somme égale à 1/6 du salaire brut de la semaine précédente et 1/5 pour le 1er janvier et Noël.

2° Pour les salariés travailleront 5 jours par semaine :

Si la journée est travaillée, le salarié percevra en plus de sa journée de travail une somme égale à 1/5 du salaire brut de la semaine précédente et 1/4 pour le 1er janvier et Noël.

Le salaire d'une semaine s'obtient en divisant le salaire mensuel brut par 4,33.

Pour le 1er Mai, il sera faite application, selon le cas, du 1° ou du 2° ci-dessus mais la rémunération de cette journée ne pourra pas être inférieure à celle résultant de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (paiement des heures effectuées avec une majoration de 100 %).

### 5.2.2 Jours fériés coïncidant avec les congés annuels.

Si le jour férié tombe pendant les congés annuels d'un salarié, son pénétrant sera calculé sur la base de 1/24 du montant brut des congés perçus si l'année de référence est complète ou sur la base de 1/6 du salaire de la semaine qui précède les congés si l'année de référence n'est pas complète pour ceux qui travaillent 6 jours par semaine.

Ce pénétrant sera calculé sur la base de 1/20 du montant brut des congés perçus si l'année de référence est complète ou sur la base de 1/5 du salaire de la semaine qui précède les congés si l'année de référence n'est pas complète pour ceux qui travaillent 5 jours par semaine.

En tout état de cause, conformément à la législation nationale, la période de ce congé sera prolongée de 1 jour, payé sur la base fixée par le présent paragraphe.

Le pénétrant prévu par les dispositions ci-dessus ne pourra pas être inférieur à celui résultant de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail relatif au montant de l'indemnité légale de congé.

### 5.2.3. Jours fériés non travaillés.

Les jours fériés non travaillés à l'initiative de l'employeur n'entraîneront aucune réduction de la rémunération conformément aux dispositions de la législation nationale.

## Article 6 - Prime de fin d'année

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2000*

Une prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 3,84 % du salaire brut perçu entre le 1er janvier et le 31 décembre. En cas de licenciement pour raisons économiques, en cours d'année d'un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, la prime sera payée au prorata.

Elle sera également payée au prorata de la durée de présence des intéressés au cours de l'année considérée dans tous les autres cas où ce paiement est prévu par l'article 42 de la législation nationale.

## Article 7 - Avantage en nature pain

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

L'ensemble du personnel de fabrication et de vente, quelle que soit son ancienneté, a droit à un pain dit " rations " ou à 2 baguettes (par journée travaillée uniquement).

Dans le cas où le salarié ne prendrait pas tous les jours la quantité de pain prévue par le présent article, il ne pourra cumuler la quantité qui lui aurait été due, ni en déduire le paiement.

L'équivalent du prix du pain pris par le salarié devra apparaître dans le montant brut porté sur le bulletin de salaire à la rubrique " avantages en nature " et être ajusté aux charges sociales.

Ce même montant apparaîtra en déduction du salaire net avec la retenue " avantages en nature ".

## Article 8 - Indemnité de transport

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2000*

Une indemnité forfaitaire sera octroyée au personnel de fabrication quel que soit le moyen de transport utilisé. Son montant est de 23,00 F par mois et par salarié.

## Article 9 - Travail du dimanche

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Le taux horaire de base des salariés occupés le dimanche sera majoré de 20 %. Cette majoration sera calculée sur le nombre d'heures travaillées le dimanche.

## Article 10 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Une majoration de 25 % du taux horaire de base sera versée aux salariés employés entre 20 heures et 5 heures du matin.

## Article 11 - Paiement du salaire

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Le salaire doit être payé dans les 5 premiers jours du mois suivant et le bulletin de salaire délivré simultanément.

Le paiement du salaire est effectué une fois par mois.

Un acompte est versé le 15 du mois aux salariés qui en ont fait la demande, sans qu'il puisse être supérieur à la moitié du montant du mois précédent.

En cas de licenciement, le pénétrant du salaire et indemnités de congé doit être versé dans les 7 jours suivant la fin du préavis effectué ou non.

## Article 12 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Tous les avantages de la convention collective nationale non cités dans le présent protocole d'accord départemental s'appliquent à l'ensemble des salariés des boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône.

Le présent protocole ne peut en aucun cas réduire les avantages acquis antérieurement, individuellement ou collectivement dans les entreprises. Il est entendu que les avantages accordés par le présent protocole ne peuvent se cumuler avec ceux déjà octroyés dans les mêmes entreprises par accord ou usage d'entreprise.

## Article 13 - Révision

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Chaque partie peut demander à tout moment la révision de

autres articles.

Toute demande de révision doit être oralement portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres signataires.

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

Une commission paritaire de 5 membres mixtes de part et d'autre devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à 3 mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner, voire conclure éventuellement un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord, le présent protocole d'accord départemental reste applicable en l'état.

## Article 14 - Commission professionnelle départementale

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Une commission paritaire départementale sera mise en place selon les dispositions de la convention collective nationale (art. 7, 2e alinéa).

## Article 15 - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

La commission prévue par l'article 14 constituera la commission paritaire d'interprétation et de conciliation départementale avec les mêmes compétences que celles de la commission prévue par l'article 8 de la convention collective nationale limitées à l'application du présent accord.

Dans le cas où la commission départementale n'arriverait pas à se constituer, il sera fait appel à la commission nationale.

## Article 16 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

La dénonciation est notifiée d'un préavis de 3 mois et doit être signifiée 3 mois avant la date effective de la signature.

Après la fin du préavis, le présent protocole d'accord reste en vigueur pendant une durée de 1 an, au cours de laquelle de nouvelles négociations doivent être ouvertes.

## Article 17 - Demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Les salariés intéressés doivent demander l'extension du présent protocole d'accord pour le département des Bouches-du-

Rhône afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés par l'article 1er.

## Article 18 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 1999*

Les dispositions du présent protocole d'accord départemental sont applicables à dater de la date de signature au jour de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

## Article - Annexe à l'accord du 6 octobre 1998 relative à la création d'une association paritaire

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Préambule

Les organisations professionnelles départementales représentant la profession souhaitent développer la négociation d'accords départementaux au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie.

C'est ainsi qu'au cours de l'année 2000, elles ont été amenées à négocier un accord à l'accord départemental notamment la mise en place de délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 6 salariés, avec maintien du salaire et indemnités de déplacements pour la partie des heures de délégation.

Afin de contribuer au développement de la profession et pour tenir compte des différentes structures de négociation en place au sein de la branche professionnelle au niveau départemental, il est approuvé d'instaurer de donner aux représentants de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et permettre de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie artisanales des Bouches-du-Rhône et de leurs salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

Création d'une association paritaire

Les organisations professionnelles du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire qui élira parmi ses membres un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier, issus les uns du collège employeurs, les autres du collège salariés, pour une durée de 1 année renouvelable.

Cette association a pour vocation de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation ainsi qu'à la promotion de la profession. Il est en effet indispensable de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution digne de la profession, notamment en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales, des formations adaptées et attractives.

Elle a également pour vocation de mettre à disposition les fonds destinés au paiement des heures de délégation des délégués syndicaux de la profession et au remboursement de leurs frais de déplacement.

Dans ce but, l'association participera à la gestion des comptes qui lui seront versés.

Article 2

Cotisations

Toutes les entreprises artisanales de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie artisanales du département des Bouches-du-Rhône occupant des salariés versent une cotisation égale à 0,5 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est recouvrée par l'association mentionnée à l'article 1er de la présente annexe ssie 80, allée Turcat-Méry, 13008 Marseille.

### Article 3

Affectation du montant des sommes recueillies

## Meurthe-et-Moselle - Avenant n° 39 du 23 juin 1998 relatif aux salaires et jours fériés, travail du dimanche, extras, événements familiaux, avantages en nature, ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des artisans boulangers et pâtisseries de Meurthe-et-Moselle.
Syndicats signataires	Le syndicat FO des ouvriers boulangers, pâtisseries et personnel assimilé de Meurthe-et-Moselle.

CAT.	ECH.	COEFF.	SALAIRE horaire (en francs)	HEURES SUPP. à 25 % (en francs)	HEURES SUPP. à 50 % (en francs)	MAJORATION pour heures de nuit (en francs)	SALAIRE MENSUEL pour 169 heures (en francs)
1	1	150	39,39	49,99	59,99	10,00	6 758,31
	2	155	40,03	50,04	60,05	10,01	6 765,07
2	1	160	40,08	50,10	60,12	10,02	6 773,52
	2	175	42,55	53,19	63,83	10,64	7 190,95
	3	175	42,55	53,19	63,83	10,64	7 190,95
3	1	170	41,22	51,53	61,83	10,31	6 966,18
	2	175	42,55	53,19	63,83	10,64	7 190,95
4	1	185	44,98	56,23	67,47	11,25	7 601,62
	2	190	45,79	57,24	68,69	11,45	7 738,51
5		195	47,27	59,09	70,91	11,82	7 988,63

### Ouvriers pâtisseries

CAT.	ECH.	COEFF.	SALAIRE horaire (en francs)	HEURES SUPP. à 25 % (en francs)	HEURES SUPP. à 50 % (en francs)	MAJORATION pour heures de nuit (en francs)	SALAIRE MENSUEL pour 169 heures (en francs)
1	1	150	39,99	49,99	59,99	10,00	6 758,31
2	1	155	40,03	50,04	60,05	10,01	6 765,07
	2	160	49,08	50,10	60,12	10,02	6 773,52
	3	175	42,55	53,19	63,83	10,64	7 190,95
3		170	41,22	51,53	61,83	10,31	6 966,18
4	1	185	44,98	56,23	67,47	11,25	7 601,62
	2	190	45,79	57,24	68,69	11,45	7 738,51
5		195	47,27	59,09	70,91	11,82	7 988,63

### Personnel de vente

CAT.	COEFF.	SALAIRE horaire (en francs)	HEURES SUPP. à 25 % (en francs)	SALAIRE MENSUEL pour 169 heures (en francs)
1	130	39,82	49,78	6 729,58
2	135	39,86	49,83	6 736,34
3	140	39,91	49,89	6 744,79
4	145	39,95	49,94	6 751,55
5	150	39,99	49,99	6 758,31

Les sommes recueillies sont utilisées au remboursement des heures de délégation et des frais de déplacement des délégués syndicaux, prévus par l'article 3 de l'accord départemental du 6 octobre 1998 modifié par l'accord du 21 août 2000.

Les fonds collectés sont déposés sur un compte bancaire commun par les parties. La gestion de ces fonds sera paritaire.

### Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions qui précèdent prennent effet à l'accord du 21 août 2000. Elle entrera en vigueur dans les mêmes conditions et à la même date que ledit accord.

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 1998*

Les dispositions de l'article 1er de l'avenant n°38 du 28 avril 1997 sont annulées. Les salaires horaires minimaux sont remplacés par les taux suivants à compter du 1er juillet 1998 :

Ouvriers boulangers

6	155	40,03	50,04	6 765,07
7	160	40,08	50,10	6 773,52
8	170	41,22	51,53	6 966,18

Pour chacune de ces catégories, le salaire horaire minimum ne peut être inférieur au SIMC (39,43 F au 1er juillet 1997).

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 1998*

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 1998*

Les dispositions de l'article 23 "Travail de nuit" sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

"Une majoration de 25 % du salaire horaire de base par heure de travail entre 20 heures et 5 heures est accordée aux salariés qui travaillent la nuit."

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 1998*

Les dispositions suivantes de l'article 34 "Retraite" sont annulées :

- un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- deux mois après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté,

et remplacées par les dispositions suivantes :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- deux mois après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

#### Article 4

Les dispositions situées de l'article 42 "Prime de fin d'année" sont annulées :

"Exceptionnellement les salariés qui ne sont pas occupés par l'entreprise le 31 décembre, soit parce qu'ils sont partés effectuer leurs obligations légales de sincère militant en cours d'année, soit parce qu'ils font l'objet d'un licenciement économique en cours d'année, et qui, au moment de leur départ, avaient une année de présence dans l'entreprise, reçoivent cette prime dont le montant sera alors calculé à partir du moment du salaire brut payé au salarié du 1er janvier au moment de leur départ de l'entreprise",

et remplacées par les dispositions suivantes :

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

#### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 1998*

Les dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 entrent en vigueur le 1er juillet 1998.

## Article - Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1er juillet 1998 pour le département de Meurthe-et-Moselle

*En vigueur non étendu en date du 1er juillet 1998*

Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie

(au 1er juillet 1998)

COEF	SHMP (1)	OUVRIERS BGLRNEAOUS	OUVRIERS PÂTISSIERS	PERSONNEL DE VENTE et de livraison
130	39,82			1re catégorie : Vendeuse débutante, 3 premiers mois d'exercice du métier.
135	39,86			2e catégorie : Vendeuse débutante du 4e au 12e mois inclus d'exercice du métier.
140	39,91			3e catégorie : Vendeuse, 2e année d'exercice du métier.
145	39,95			4e catégorie : Vendeuse, 3e année d'exercice du métier.

150	39,99	1re catégorie, 1er échelon : Jeune ouvrier s'apprêtant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie.	1re catégorie : Jeune ouvrier s'apprêtant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie.	5e catégorie : Vendeuse à partir de la 4e année d'exercice du métier. Vendeuse s'apprêtant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Chauffeur-livreur pendant les 3 premières années d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
155	40,03	1re catégorie, 2e échelon : Jeune ouvrier s'apprêtant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la partie pratique de ce diplôme. Un an maximum dans cette catégorie.	2e catégorie, 1er échelon : a) Ouvrir de la 1re catégorie ayant un an de pratique du métier ; deux ans maximum dans cette catégorie. b) Jeune ouvrier s'apprêtant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme. Un an maximum dans cette catégorie.	6e catégorie : Chauffeur-livreur après 3 années d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
160	40,08	2e catégorie, 1er échelon : Jeune ouvrier s'apprêtant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP. Ouvrier de la 1re catégorie ayant un an de pratique du métier. Un an maximum dans cette catégorie.	2e catégorie, 2e échelon : Jeune ouvrier s'apprêtant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie pratique de ce diplôme et ayant un an de pratique du métier en 2e catégorie, 1er échelon. Un an maximum dans cette catégorie.	7e catégorie : Vendeuse responsable d'un point de vente. Caissière.
170	41,22	3e catégorie, 1er échelon (2) : Ouvrier n'étant pas titulaire de tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif d'un chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	3e catégorie : Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	8e catégorie : Vendeuse qualifiée, responsable d'un point de vente polyvalent plusieurs salariés.
175	42,55	2e catégorie, 2e échelon : Jeune ouvrier s'apprêtant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP ou diplôme de pâtissier. Dix-huit mois maximum dans cette catégorie. 2e catégorie, 3e échelon : Jeune ouvrier s'apprêtant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon. Dix-huit mois maximum dans cette catégorie. 3e catégorie, 2e échelon : Ouvrier ayant exercé le métier deux années en 3e catégorie, 1er échelon.	2e catégorie, 3e échelon : Jeune ouvrier s'apprêtant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP ou diplôme de boulanger. Dix-huit mois maximum dans cette catégorie.	
185	44,98	4e catégorie, 1er échelon : a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 1er échelon, et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication boulangerie. c) Ouvrier ayant obtenu un brevet professionnel.	4e catégorie, 1er échelon : a) Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.	

190	45,79	4e catégorie, 2e échelon : a) Ouvreur qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon, ou de la 4e catégorie, 1er échelon, et mettant effectivement en pratique ses compétences concernant les deux branches boulangerie et pâtisserie. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon. c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compétence ayant exercé le métier pendant dix-huit mois.	4e catégorie, 2e échelon : Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon, ou de la 4e catégorie, 1er échelon, et ayant effectivement en pratique ses compétences concernant les deux branches boulangerie et pâtisserie.	
195	47,27	5e catégorie : Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de diriger le travail d'autres ouvriers.	5e catégorie : Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de diriger le travail d'autres ouvriers	

(1) (en français)

(2) Ne peut être classé en 3e catégorie, que ce soit au 1er échelon ou au 2e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.

Les SMHP inférieurs à la valeur du SIMC doivent être alignés sur le SMIC.

SMIC hirroae = 40,22 F depuis le 1er juillet 1998

## Article - Quelques rappels

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 1998*

Jours fériés

(Convention collective nationale. - Art. 27)

1er janvier, Indei de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Le salarié qui a travaillé un jour férié recevra, en plus du salaire de cette journée de travail, une indemnité complémentaire d'un montant égal au salaire d'une journée de travail.

Le salarié qui n'a pas travaillé un jour férié parce que ce jour coïncidait avec le jour de fermeture habituelle de l'entreprise recevra une indemnité d'un montant égal au salaire d'une journée de travail.

Travail du dimanche

(Accord départemental. - 22 avril 1976)

Les ouvriers boulangers et pâtisseries travaillent le dimanche bénéficient d'une prime compensatoire à 2 heures du salaire de base de leur catégorie par dimanche travaillé.

Pour le personnel de vente, la moitié du salaire de base de leur catégorie par dimanche travaillé (convention collective nationale, art. 28).

Congés payés

(Convention collective nationale. - Art. 29 et 30)

2 jours et demi par mois de présence de la période de référence, soit du 1er juin de l'année précédente (ou de la date d'entrée si elle est postérieure) au 31 mai de l'année en cours

(ou au jour de départ s'il est antérieur).

1/10 des salaires bruts de la période de référence, sans que ce salaire puisse être inférieur à celui qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

(La prime de fin d'année, ou toute prime à caractère annuel, est exclue de la base de calcul de l'indemnité de congés payés.)

Salaires des extras

(Convention collective nationale. - Art. 20)

Est considéré comme exécuté le salarié occupé en permanence ou en remplacement à un poste de travail.

Pour accéder aux ouvriers en extras une rémunération supplémentaire équivalente à celle d'un ouvrier à domicile, il convient de calculer le salaire journalier avec majoration de 25 % pour la huitième heure et de 50 % à partir de la neuvième heure et au-dessus si la durée habituelle de travail s'étend sur 6 jours.

Journées payées pour événements familiaux

(Convention collective nationale. - Art. 31)

Mariage :

- du salarié : 6 jours (remboursés par l'ISICA) ;

- d'un enfant : 1 jour (remboursé par l'ISICA).

Présélection militaire : 3 jours (remboursés par l'ISICA).

Période en tant que réserviste : variable (remboursée par l'ISICA).

Décès :

- d'un parent proche (parent, frère, soeur, beaux-parents, grands-parents) : 1 jour (remboursé par l'ISICA) ;

- d'un enfant : 2 jours (remboursés par l'ISICA) ;

- du conjoint : 3 jours, accord départemental du 4 novembre 1986 (2 jours remboursés par l'ISICA).

Naissance : 3 jours qui doivent être pris dans les 15 jours suivant la naissance (remboursés par l'ISICA).

Dans les cas précédemment énumérés, un jour d'absence supplémentaire (remboursé par l'ISICA) est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 kilomètres du

diocilme du salarié, cttee dtacisne crenosoprd au traajt aellr par l'itinéraire le puls crout (à l'exception du mgaaire du salarié).

Avantage en nature

(Accord départemental du 12 avril 1973)

Il est accordé par juor :

- 1 pian (400 g) puor :
- les aentiprps ;
- les oeuvrvs célibataires ;
- les oeuvriurs mariés snas enfants,
- 2 pinas (400 g) puor :
- les orueivrs pères de famille.

## Loire-Atlantique - Convention collective départementale Avenant du 17 janvier 1995

Signataires	
Patrons signataires	Fédération patronale.
Syndicats signataires	FO ; CFDT ; CFTC.

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la ctioenonvn cvctloliee nationale.

### Article 2 - Révision

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cntovnioen cllecitove nationale.

### Article 3 - Durée - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la ctineoovnn celtvlioce nationale.

### Article 4 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cvnntooein cictleove nationale.

### Article 5 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la ctneivoon clctvloiee nationale.

La veluar de cet aaatngve en nrtaue diot frugeir sur les fhiacs de piae puor déterminer le slaraie brut, pius déduit du " net à paeyr ".

Bonification puor ancienneté

(Accord départemental du 12 avril 1973)

Un juor supplémentaire de congés payés puor 5 années de présence consécutives.

En principe, les jurus supplémentaires de congés payés ne citunstneot pas un dirot à une aencbse prolongée des congés légaux, mias freont l'objet du piem Janet par le prtaton d'une indemnité ctsrimepaocne équivalente.

Toutefois, si les cintraesnccos le permettent, il est laissé à l'employeur la faculté d'accorder en fiat les jurus de congés supplémentaires se raptarpnot aux binaonfiotics puor ancienneté.

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

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cnooivnetn cteovlcile nationale.

### Article 7 - Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale, commission nationale professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cnetovionn ccieltolve nationale.

### Article 8 - Commission paritaire nationale d'interprétation : et de conciliation

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cvnntoeoin cceoilvtle nationale.

### Article 9 - Classification

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Le prneseonl des bleogireunas et boulangeries-pâtisseries est réparti en :

- orvueris begoranlus ;
- orveivrs pâtissiers ;
- pnenrosel de vente.

La définition et les cticifefoens hiérarchiques des catégories peroinlelnssefos du pensernol des bnugrieolaes et boulangeries-pâtisseries snot les siatuvns :

Ouvriers bnglearous
---------------------

1re catégorie

1er échelon coef. 150 Jeune orieuvr satrnot d'apprentissage snas aovir ontbeu un diplôme de fin d'apprentissage, 1 an mmaixum dnas ctete catégorie.

2e échelon coef. 155 Junee overuir sratont d'apprentissage snas aovir ontbeu un diplôme de fin d'apprentissage mias anyat otbneu la praitte putaqire de ce diplôme, 1 an mimaxum dnas cttee catégorie.

#### 2e catégorie

1er échelon coef. 160 Junee ovreieur sronatt de l'apprentissage et aaynt otbneu un CAP. Ovuerir de la 1re catégorie aynat un an de patqire du métier, 1 an muixamm dnas cttee catégorie.

2e échelon coef. 175 Junee orieuvr stonart de l'apprentissage et anyat oentbu un CAP cnenoxe pâtissier, 18 mios mumixam dnas cttee catégorie.

3e échelon coef. 175 Jneue oruveir stranot de l'apprentissage et anyat obnteu le brveet de compagnon, 18 mios mxiamum dnas ctete catégorie.

#### 3e catégorie

1er échelon coef. 170 Ovieur n'étant pas stbsiecpule de tienr tuos les peosts ou tlnvaialrat suos le contrôle etfeicff d'un cheff d'entreprise ou d'un ouvrier puls qualifié.

2e échelon coef. 175 Oiuvrer aynat exercé le métier 5 années dnas l'entreprise en 3e catégorie, 1er échelon.

#### 4e catégorie

1er échelon coef. 185

a) Ouevrrr qualifié aanyt exercé le métier dnas le crdae de la 2e catégorie, 1er échelon, et paovunt tneir tuos les peosts et ausserr aevc ou snas le conruocs du cheff d'entreprise l'ensemble de la fbaitcaron boulangerie.

b) Orivuer qualifié anyat exercé le métier dnas le crade de la 2e catégorie, 2e échelon, et ne mtaentt etefnmfviecet en praiquite que sa compétence ccanenront la fibroicaan boulangerie.

c) Oeivruv aynat otbneu un brveet professionnel.

2e échelon coef. 190

a) Oruivver qualifié anyat exercé le métier dnas le crade de la 2e catégorie, 2e échelon, ou de la 4e catégorie, 1er échelon, et mttneat evfiefcemtent en ptiaqre aneimetrnvaeltt ou simultanément ses compétences ccnaorennt les duex fotirbaiancs bruaoenigle et pâtisserie.

b) Oevurir qualifié anyat exercé le métier dnas le cdare de la 2e catégorie, 3e échelon.

c) Ouevrrr qualifié tiratuile du bvreet de camoogpnn anyat exercé le métier pnednat 18 mois.

3e échelon coef. 195 Ovierrr aaynt la responsabilité de fremor un apprenti.

#### 5e catégorie

coef. 195 Oiverur hnaetmuet qualifié, tialritue d'un beervt de maîtrise ou d'une compétence lui ptrnmtaet de conoroendr le taravil d'autres ouvriers.

Ouvriers pâtissiers

#### 1re catégorie

Coef. 150 Jeune oiuvrrr saotrnt de l'apprentissage snas avoir ontebu un diplôme de fin d'apprentissage, 1 an mmixaum dnas cttee catégorie.

#### 2e catégorie

1er échelon coef. 160 Jeune oeuvrrr srnaott d'apprentissage et

anyt oetnbu un diplôme de fin d'apprentissage ou la praitte puiqrtae de ce diplôme, 1 an maimxum dnas ctete catégorie.

2e échelon coef. 160 Ovurier de la 1re catégorie aaynt un an de pruaiqte du métier, 1 an mimaxum dnas cette catégorie.

3e échelon coef. 175 Jeune oiruver snaortt de l'apprentissage et aynat otbneu un CAP cxnonee boulangerie, 18 mios mxaumim dnas cette catégorie.

#### 3e catégorie

Coef. 170 Oiruver pauonvt auerssr une praitte de la fiitroacban suos le contrôle etfeicff du cheff d'entreprise ou d'un oievruv puls qualifié.

#### 4e catégorie

1er échelon coef. 185

a) Oiuvrrr qualifié puvoant arusesr aevc ou snas le ccrnouos du cheff d'entreprise l'ensemble de la fraicbitooan pâtisserie.

b) Oeruvir qualifié aanyt exercé le métier dnas le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon, et ne metntat eectfivenemft en pqrutae que sa compétence cennonrcat la focraaitbin pâtisserie.

2e échelon coef. 190

Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dnas le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon, ou de la 4e catégorie, 1er échelon, et mteant emfiefntceevt en priqutae alteaivettmmt ou simultanément ses compétences cnnaroect les duex fbiaroatcnis bourainlege et pâtisserie.

3e échelon coef. 190 Orveuir qualifié ayant la responsabilité de former un apprenti.

#### 5e catégorie

Coef. 195 Oreivur hnteaumet qualifié tluritiaie d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui ptttenemrat de cnrdooneor le tairavl d'autres ouvriers.

Personnel de vetne et lviraioisn

#### 1re catégorie

Coef. 135 Vsnuuede débutante, 3 pierrmes mios d'exercice du métier.

#### 2e catégorie

Coef. 140 Vuesnde débutante, du 4e au 12e mios iucnls d'exercice du métier.

#### 3e catégorie

Coef. 145 Vendeuse, 2e année d'exercice du métier.

#### 4e catégorie

Coef. 150 Vendeuse, 3e année d'exercice du métier.

#### 5e catégorie

Coef. 155 Vdneseue à praitr de la 4e année d'exercice du métier. Venuesde sratanot d'apprentissage et ayant ontebu un diplôme de fin d'apprentissage. Chauffeur-livreur pdnanet les 3 pierrmes mios d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.

#### 6e catégorie

Coef. 160 Chauffeur-livreur après 3 mios de métier en boulangerie-pâtisserie.

#### 7e catégorie

Coef. 170 Vsedneue rlaeopbnssse d'un pniot de vente, caissière, chauffeur-livreur rnosasbelpe d'une caisse.

#### 8e catégorie

## Article 10 - Salaire horaire minimum professionnel

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la ceviontnon cvlltcoeie nationale.

## Article 11 - Salariés non rémunérés à l'heure

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la conoeintvn ctliolecve nationale.

## Article 12 - Paiement au mois

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cvntinoeon cecvollite nationale.

## Révision du salaire horaire minimum professionnel

Article 13

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la ctnnoveion cocelitvle nationale.

Article 14

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Snas objet

Article 15

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Snas objet

## Article 16 - Evolution exceptionnelle de la situation : économique de l'une des parties

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cevninoton ccvioltele nationale.

## Article 17 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cntnovoién ciovceltle nationale.

## Article 18 - Chou blanc

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

## Article 19 - Embauchage

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la coevnnton cclovtilée nationale.

## Article 20 - Régime des extras

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Convention cecivtlloe départementale.

Est considéré cmme ertxa le salarié occupé en sunbmrrœ ou en rechememapnt à un potse de travail.

Pour auerssr aux oriruves en ertxa une rémunération hdairdœbmae équivalente à clele d'un œurivr à demeure, il cennoit de caeucllr le saarile jinruoaerl aevc mtojaraion de 25 % puor la huitième hreue et de 50 % à ptriar de la neuvième hreue et au-dessus si la durée haebadodmire de tvraial s'étend sur 6 jours. L'indemnité de congés payés (congés payés d'été et congés payés d'hiver résultant de l'article 30) d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 11,35 % du mnanott de son sairale brut.

Un supplément de 20 % du silraae de bsae srea donné. L'extra est embauché puor une période de 1 à 21 jours.

A cptmeor du 1er avirl 1994, l'indemnité de congés payés est égale au 1/10 de la rémunération toltae perçue par le salarié au corus de la période de référence.

## Article 21 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cnoovniét n ciltovclee nationale.

## Article 22 - Heures supplémentaires. - Repos compensateur

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cnvniooetn cltclivœe nationale.

## Article 23 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Convention cllotivece départementale.

Il est alloué à cuaqhe ouvrier, par hreue de nuit, un supplément hriarœ cdonpnoaserrt à 25 % du sialare hairrœ de base. Les hrœes de niut s'entendent dupeis le début du tvairal jusqu'à 5 heures du mtain (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 23 de la cientvnoon cioclvlete nanaloite susvisée (arrêté du 29 mras 1999, art. 1er).

## Article 24 - Indemnité pour frais professionnels

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Convention cvloectie départementale.

Considérant les crtnaeotnis particulières inhérentes aux métiers de bgoaunelr et de pâtissier, il est accordé aux oruvreis bugnroaes et aux ovierurs pâtissiers non nourirs une indemnité journalière puor frias posierlfofnnes d'un mnntaot égal à une fios le SIMC (au 1er jnaevir 1994 : 34,83 F).

Cette indemnité est due aux anepptris et oreuvirs pâtissiers ni nourirs ni logés.

Le matnont exonéré de cegarhs puor 1993 est de 26 F.

## Article 25 - Bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la coenvnotin celoitlve nationale.

## Article 26 - Travail des femmes et des jeunes

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la civeotnnon covcillete nationale.

## Article 27 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Convention cilltovece départementale.

Sur le paln départemental ou interdépartemental ou régional, snoert déterminés paritairement, orute le 1er Mai dnnot le régime est défini par la loi, au monis 10 juros fériés.

Si un de ces juros fériés complémentaires est travaillé, le slaarie reçu par le salarié puor ctete journée de tirvaal srea doublé.

Le chômage de l'un des jruos fériés complémentaires ne porrua être la csuae d'une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé que si un juor férié légal est inulcs dnas une période de congé payé, la période de ce congé srea prolongée d'une journée et cette poratooginln de congé ne porrua être la csuae d'une réduction de la rémunération.

Les jours fériés payés snot les svatunis : 1er janvier, 1er Mai, 8 Mai, Indui de Pâques, Ascension, Inudi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, 1er novembre, 11 Novembre, Noël.

## Article 28 - Prime pour travail du dimanche

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Convention ceclltiove départementale.

Le sraaile de tuot salarié employé le dinmhcae srea majoré de 25 %.

Cette matorajion srea calculée sur le pudoirt de son sriilaae hrraioe de bsae par le nombre d'heures de taarivl effectuées le

dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le slaarie haiorre de référence srea le sraliae hioarre mnimum de sa catégorie.

Seront payées aevc ce supplément les herues faites, snas interruption, du smdeai sior à la fin du tiraavl du dimanche.

Les apprenti(ies) snot également concernés par cet article.

## Article 29 - Congés annuels

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cievntonon clieolvcte nationale.

## Article 30 - Semaine de congé supplémentaire

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cvtoennoin clliveocte nationale.

## Article 31 - Congés familiaux

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Les salariés bénéficient, sur jficsitaiotun et à l'occasion de ctraeins événements, d'une artaotsioiun d'absence eeniecltolxpne accordée dnas les codtnniois snvutaeis (1) :

- maiarge du salarié : 6 juors ;
- ncaiasnse d'un ennaft du salarié : 3 jruos ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père et de la mère : 2 juors ;
- marigae d'un eanfnt : 1 juor ;
- décès de la belle-mère, du beau-père, de la soeur, du frère, des grands-parents : 1 jour.

Ces jorus d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jrous de tviaarl etciffef puor la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jorus d'absence snot accordés snas cdiootnin d'ancienneté. Une aiosotuaritn d'absence dnas la lmtiie de 3 jruos est accordée au tirtre de la présélection militaire. Ces jruos d'absence, accordés au tirtre de la présélection militaire, n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mulselene si la période d'essai est achevée.

Congés supplémentaires

a) Puor tuvreaillars âgés de :

- 50 ans et puls : 3 jruos supplémentaires ;
- 55 ans et puls : 4 jrous supplémentaires ;
- 60 ans et puls : 6 juors supplémentaires.

b) Puor ancienneté :

- de 5 à 9 ans : 1 juor supplémentaire ;
- de 10 à 14 ans : 2 jorus supplémentaires ;
- de 15 à 19 ans : 3 jorus supplémentaires ;

- de 20 à 24 ans : 4 jours supplémentaires ;

- de 25 à 30 ans : 5 jours supplémentaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 29 mars 1999, art. 1er).

## Article 32 - Rupture de contrat de travail délai congé

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 33 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 34 - Retraite

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 35 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Convention collective départementale.

Conformément à l'accord du 22 janvier 1958 et à ses avenants, toutes les entreprises rattachées dans le champ d'application de la présente convention sont affiliées obligatoirement à l'ISICA. Sont bénéficiaires de cette retraite les ouvriers boulangers, les artisans pâtisseries et les posiers de vente qui ne sont pas bénéficiaires par ailleurs d'un régime complémentaire de retraite et sont occupés par les entreprises liées par la présente convention.

Taux de cotisation :

Le taux de base de la cotisation est de 6 % (1).

Taux d'appel :

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'association des régimes de retraite complémentaires (ARRCO), en 1992 ce taux d'appel est de 10 %.

Répartition du taux d'appel :

Le taux d'appel est réparti à raison de 2/3 pour la part patronale et de 1/3 pour la part salariale pour tout le personnel(1).

Assiette de la cotisation (2) :

Depuis le 1er janvier 1992, l'assiette se calcule sur la totalité du salaire.

Autres modalités de ce régime de retraite complémentaire :

Les adresses pérennes onnées de ce régime de retraite complémentaire sont annexés à la présente convention en tant qu'avenant.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 mars 1999, art.

1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 modifié sur les retraites complémentaires (arrêté du 29 mars 1999, art. 1er).

## Article 36 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 37 - Assurance incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 37 BIS - Fonds de péréquation

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 37 TER - Régime décès et invalidité permanente et totale

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 37 QUATER - Régime rente éducation

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 38 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 39 - Formation continue

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 40 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995

Voir la convention collective nationale.

## Article 41 - Certificat de travail

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cnvoitnoen ccvloiltee nationale.

## Article 42 - Prime de fin d'année

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cioetvonn citolcevele nationale.

## Avenant n 57 du 31 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nloaatnie de la bgreoniluae et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	Centrale silndyace chrétienne de l'alimentation CTFC ; Fédération générale des teluaarvlris de l'agriculture, de l'alimentation et des sceuets conxnees FO ; Fédération aaltnrrigmoeaie CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Les staienrgias de la cvninoeotn ceiotvllce ntniaonale de la bnoulraiege et boulangerie-pâtisserie pnreennt atce de la loi n° 98-461 du 13 jiu 1998 d'orientation et d'incitation rivlteae à la réduction du tmeps de trvaial et conennevint d'organiser la réduction et l'aménagement du tepms de tvarail par la voie d'un acocrd ccllotief nioatnal de barnche puor les erisrenteps de bleungioae et boulangerie-pâtisserie qui le sueiotanht et qui eternt dnas le cahmp d'application de la cnvitnoeon colceltive nltoanaie du 19 mras 1976.

Les srgtinaaies du présent arccod ont puor oecbjitf de forivaesr la création d'emplois et de cilioecnr luer volonté de réduire le tmeps de tarvail et d'améliorer les coointdnis de taivarl des salariés avec la nécessité de répondre aux eexncgies liées aux vtnoaiars de vomleus d'activité des entreprises.

Pnarent atce du neviau irpmontat de l'horaire hdmaaorbdiiee myeon des 100 000 salariés des 33 500 estirenepers de la boulangerie-pâtisserie artisanale, les saniergatis cnaienennvt de mterte en oeurve la réduction et l'aménagement du tepms de tivaral dnas la posifeorsn selon deux régimes :

1. Un régime de réduction et d'aménagement du tmeps de tiaarvl (modalités 1, 2 et 3) oeruvt à tetous les eeitrneprss de la posrfoisen queul que siot luer effectif.
2. Un régime de réduction et d'aménagement du tmeps de tvaiaarl (modalités 1 bis, 2 bis et 3 bis) ourevt aux seelus esepinetrrs de la pssofreion ctaonmpt au puls 20 salariés.

Qulele que siot la modalité chiosie par l'entreprise, le siaarle burrt mesenul de bsae srea minetnau dès la dtae d'application du

## Dépôt prud'hommes

Article 43

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Voir la cnieovtonn cltvcleoie nationale.

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 1995*

Respect de la cntonveoin cveotclile nationale

Application de l'article 17 de la coioetvnn nalitanoe de la boulangerie-pâtisserie.

Etablissez une fiche d'embauche lros de l'entrée de tuot salarié dnas vtore entreprise.

présent aorccd dnas l'entreprise.

Ctmpoe tneu de la gndrae diversité des eneristpres de barnelouige et boulangerie-pâtisserie, le présent accrod prévoit puor ces duex régimes psuileurs femros d'aménagement du tmeps de tvarial slecpbsuites de répondre aux cdintioons d'activité prepros à chqae entreprise.

Les sgreitanas snougelnit que le présent accord démontre la volonté des représentants des euypermros et des salariés de la pfisesoorn d'anticiper l'obligation légale de réduction du tpems de tivaarl qui ne s'imposerait dnas la très grdnae majorité des espinrteres que le 1er jeavinv 2002.

Les preanrietas soucaix atrirtet l'attention des pivroous pibulcs sur la nécessité de tienr cptome des spécificités de la pisroesfon et enmperixt seelnnenelolmt luer siuoah que la décision des ertpneierss d'au puls 20 salariés d'anticiper pvnsreigeomerst anvat le 1er javiner 2002 la réduction du temps de tvarail luer ptermtee de bénéficier d'un dssitipoif d'aide financière qui diraevt être défini par la loi prévue puor l'automne 1999.

Afttetnis à l'élaboration de ce dposistif d'aide financière, les ptrinaereas soucaix se réuniront dès la plocautbin de cttee loi puor farie le pniot sur les modalités d'application du présent accord.

Dnas l'intérêt général de la profession, les peaitrs saainartegs coinenvnnet de la nécessité de cartotmbe le travial illégal et de lmeitir le roruces au tvraail tromarpiee aifn d'assurer, dnas la mrseue du possible, la stabilité de l'emploi.

## Article 1er - Clause de révision et dénonciation de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Cet acorcd de barnche a puor socle la loi du 13 jiu 1998 qui précise nmaonmett les échéances légales du pgsaase à 35 heures.

En cas de cghaeennmt ditedess échéances, les ptraiies à l'accord de brnhace s'engagent à se rteneconrr dnas le mios qui siut la dtae de ptluiiabcon de la loi aifn de réfléchir à une révision ou

dénonciation partielle ou totale de l'accord.

En cas de dénonciation partielle, la partie qui opère cette dénonciation partielle devra déterminer précisément les éléments qui font l'objet de la dénonciation, à l'exclusion de tous autres.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de se réunir, après la publication à l'automne 1999 de la deuxième loi, sur la réduction du temps de travail, pour fixer le point sur l'application du présent accord.

## Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Le champ d'application du présent accord est étendue à ceux de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976 et s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises concernées dans le champ d'application.

## Article 3 (1) - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

L'accord prendra effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension. A cette date, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord de branche et qui le souhaite pourra décider d'appliquer le présent accord. Pour toutes les entreprises bénéficiaires de l'application du présent accord, qu'elles bénéficient ou non du dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre choisies par les entreprises s'appliquent ci-après s'ont décidées par l'employeur, en consultation avec les représentants du personnel s'il en existe et font l'objet d'une délibération écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet. Chaque salarié établit un planning de son temps de travail journalier à partir d'un calendrier mensuel par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine.

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

Mais la mise en oeuvre du présent accord dans les entreprises qui souhaitent réduire le temps de travail et bénéficier du dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est soumise au respect des deux conditions suivantes :

- l'engagement de l'entreprise de réduire le temps de travail d'au moins 10 % de la durée légale pour le noyau de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne annuelle et d'augmenter d'au moins 6 % le nombre des emplois, l'effectif étant calculé selon les modalités légales et réglementaires (2) ;

- l'existence d'une convention entre l'entreprise et l'Etat.

(1) *Alcriste étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art.1er).* (2) *Piont étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-1 bis du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art.1er).*

## Article 4 - Entreprises de plus de 20 salariés

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2002*

Les entreprises de plus de 20 salariés qui le souhaitent peuvent choisir l'une des modalités suivantes.

Compte tenu de la situation particulière de chacune des 3 catégories de personnes définies par l'article 9 de la convention collective, il est précisé :

1. Qu'il peut être choisi des modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail différentes selon les 3 catégories de personnel.
2. Que le nombre d'heures supplémentaires peut être différent selon les 3 catégories de personnel.

### Modalité 1

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

### Modalité 2

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 42 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais donnent droit à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.(1)

Ainsi quand le salarié travaille 5 jours par semaine, 1 journée de repos supplémentaire est acquise par durée de travail de 7 heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.(1)

Ainsi quand le salarié travaille 6 jours par semaine, 1 journée de repos supplémentaire est acquise par durée de travail de 5 h 50 au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.(1)

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par cette modalité 2 fait l'objet d'un accord de la rémunération mensuelle telle que définie par l'article 7 du présent accord.

La période de référence afférente à la prise des jours de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

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

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

### Modalité 3

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut fixer l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 24 heures minimum.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la trente-sixième à la quarante-sixième heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en puls ou en mions par rrrpoat à l'horaire hddabaeimore de 35 heures snot comptabilisées au mios et fuergit sur le beutliln de paie.

Dans le cadre de la modulation, les salariés qui n'ont pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en croisent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité compensatoire à lures d'heures acquises.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modulation de son salaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les heures d'activité ne pourront pas être satisfaites compensées par les heures d'activité, l'entreprise sera tenue de verser au salarié l'indemnité au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

## Article 5 - Entreprises comptant au plus 20 salariés

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2002*

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

Compte tenu de la situation particulière de chacune des 3 catégories de personnes définies par l'article 9 de la convention collective, il est précisé :

1. Qu'il peut être choisi des modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail différentes selon les 3 catégories de personnel.

2. Que le nombre d'heures supplémentaires peut être différent selon les 3 catégories de personnel.

### Modalité 1

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

### Modalité 1 bis

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

Ainsi :

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 38 heures en 1999.

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 37 heures en 2000.

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 36 heures en 2001.

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 35 heures en 2002.

### Modalité 2

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

devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 42 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais devront être à un repos équivalent sous forme de jours de congé.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 5 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 5 heures et 50 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.(1)

### Modalité 2 bis

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

1. En 1999 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 38 heures. L'horaire effectif pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 45 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 38 heures par semaine ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais devront être à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 5 jours par semaine, 1 journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures et 36 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 38 heures.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 6 jours par semaine, 1 journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 6 heures et 20 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 38 heures.(1)

2. En 2000 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 37 heures. L'horaire effectif pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 44 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 37 heures par semaine ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais devront être à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 5 jours par semaine, 1 journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures et 24 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 37 heures.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 6 jours par semaine, 1 journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 6 heures et 10 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 37 heures.(1)

3. En 2001 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 36 heures. L'horaire effectif pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 43 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 36 heures par semaine ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais devront être à un repos d'égale durée sous forme de jours de congé.(1)

Ainsi qu'au delà le salarié travaillera 5 jours par semaine, 1 journée de repos supplémentaire est acquis par durée de travail de 7 heures et 12 minutes au-delà de la durée habituelle de référence de 36 heures.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 6 jours par semaine, 1 journée de repos supplémentaire est acquis par durée de travail de 6 heures au-delà de la durée habituelle de référence de 36 heures.(1)

4. En 2002 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif habituel de référence de 35 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée habituelle maximale de 42 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos d'égalité durée sous forme de jours de congé.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 5 jours par semaine, 1 journée de repos supplémentaire est acquis par durée de travail de 7 heures au-delà de la durée habituelle de référence de 35 heures.(1)

Ainsi, quand le salarié travaillera 6 jours par semaine, une journée de repos supplémentaire est acquis par durée de travail de 5 heures et 50 minutes au-delà de la durée habituelle de référence de 35 heures.(1)

#### Application des modalités 2 ou 2 bis

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par ces modalités 2 ou 2 bis fait l'objet d'un usage de la rémunération mensuelle telle que définie par l'article 7 du présent accord.

La période de référence afférente à la prise des jours de repos est rattachée à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

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

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

#### Modalité 3

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif habituel de référence de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire habituel de 46 heures maximum à 24 heures minimum.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la trente-sixième à la quarante-sixième heure ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en puls ou en moins par rapport à l'horaire habituel de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité compensatoire à leurs droits acquis.

Le chef d'entreprise établit le programme initial de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modulation de son horaire habituel au moins 7 jours à l'avance.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les besoins d'activité ne pourront pas être satisfaites compensées par les heures d'activité, l'entreprise s'entend avec le salarié pour sceller l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

#### Modalité 3 bis

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

1. En 1999 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif habituel de référence de 38 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire habituel de 46 heures maximum à 30 heures minimum.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la trente-neuvième à la quarante-sixième heure ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en puls ou en moins par rapport à l'horaire habituel de 38 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 38 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 38 heures, au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité compensatoire à leurs droits acquis.

Le chef d'entreprise établit le programme initial de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modulation de son horaire habituel au moins 7 jours à l'avance.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les besoins d'activité ne pourront pas être satisfaites compensées par les heures d'activité, l'entreprise s'entend avec le salarié pour sceller l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

2. En 2000 :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif habituel de référence de 37 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire habituel de 46 heures maximum à 28 heures minimum.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la trente-huitième à la quarante-sixième heure ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en puls ou en moins par rapport à l'horaire habituel de 37 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 37 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 37 heures au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité compensatoire à leurs droits acquis.

Le chef d'entreprise établit le programme initial de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modulation de son horaire habituel au moins 7 jours à l'avance.

S'il apparaît, dans le mois précédant la fin de la période modulée, que les besoins d'activité ne pourront pas être satisfaites compensées par les heures d'activité, l'entreprise s'entend avec le salarié pour sceller l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

3. En 2001 :

L'entreprise décide d'appliquer un horraie cocilletf hrmadoiabdee meyon de 36 hruées sur l'année et puet farie verair l'horaire haeadobrdmie de 46 heeurs maixmum à 26 hueres minimum.

Dans ces conditions, les heuers travaillées de la trente-septième à la quarante-sixième huree ne dnonnet pas leiu à mraotiajon puor hruées supplémentaires au cours du mios considéré, dès lros qu'elles snot compensées par des hreus non travaillées.

Les heuers anisi travaillées en puls ou en mions par rrapot à l'horaire hmbiddaoree de 36 hruées snot comptabilisées au mios et fnreigt sur le betuilln de paie.

Dans le cadre de la modulation, les salariés qiaunttt l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heuers effectuées en deçà de 36 hereus en période bsase en croenesvnt le bénéfice, suaf en cas de lnciemcenet puor ftaue gvrae ou lourde.

Les salariés aynat accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 36 hreues au mnmeot de la rprtuee du craontt de tviraal reçoivent une indemnité cdrosnepranot à lrués dritos acquis.

Le cehf d'entreprise établit le parmgorne iinitcdf de la miaolodtun et le salarié srea informé par écrit de la moociidtifn de son haoirre hdmdbeoaaire au moins 7 jours à l'avance.

S'il apparaît dnas le mios précédant la fin de la période modulée que les bisases d'activité ne proonrut pas être sfnmaeismft compensées par les hseuass d'activité, l'entreprise sonratt du cadre de la multiadoon puet siletlcior l'indemnisation au titre du chômage pateril des hreus ansii perdues.

4. En 2002 :

L'entreprise décide d'appliquer un hraoire cioctlfef hodrimbdaaee moeyn de 35 hurees sur l'année et puet faire verair l'horaire hdroidbameae de 46 herues mimaxum à 24 hueres minimum.

Dans ces conditions, les hruées travaillées de la trente-sixième à la quarantième heure ne dnennot pas leiu à mojataoirn puor heerus supplémentaires au cours du mios considéré, dès lros qu'elles snot compensées par des huerees non travaillées.

Les hreues asini travaillées en puls ou en moins par rrapopt à l'horaire hdirbemdaoae de 35 heerus snot comptabilisées au mios et firgenut sur le beituilln de paie.

Dans le cadre de la modulation, les salariés qtaitunt l'entreprise et n'ayant pas récupéré des hereus effectuées en deçà de 35 huerees en période bsase en cernevsnot le bénéfice, suaf en cas de lcnmeeeeiint puor fatue grave ou lourde.

Les salariés anyat accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 hruées au mmeont de la rutpure du cronatt de taavril reçoivent une indemnité cerarpsnodnot à leurs driots acquis.

Le cehf d'entreprise établit le prrmmaoge iintadcf de la milatuodon et le salarié srea informé par écrit de la mdcfiaioton de son hroarie haaddeorimbe au moins 7 jours à l'avance.

S'il apparaît dnas le mios précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne porrnnot pas être smsfmiafneut compensées par les hausess d'activité, l'entreprise sotnrat du cadre de la mlouaidton puet stcoiilelr l'indemnisation au titre du chômage preiatl des huerees ainsi perdues.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des alrectis L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoo du travail (*arrêté du 4 août 1999, art. 1er*).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (*arrêté du 4 août 1999, art. 1er*).

## Article 6 - Détermination du travail effectif

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Il est rappelé que la durée du traaiavl etecfiff est le tepms pndnaet

lequeul le salarié est à la dssotioiipn de l'employeur et diot se connerfor à ses diriectves snas pooivur veuaqr lenriembt à des ooptuiaaccns personnelles.

## Article 7 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2000*

1. Les esrnieretps aanyt décidé de mertte en ovreue les modalités 1 ou 2 ou 3 mateneinnit le silarae burt meuesnl de base.

Le sariale burt meesnl de bsae calculé aanvt la msie en oreuve du présent arcoed sur la bsae de 169 hueers par mios est, à pitarr de l'application du présent arcoed dnas l'entreprise, calculé sur la bsae de 151,67 huerees par mois, le mnntaot du slaarie hrarioe burt de bsae étant augmenté de 11,43 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent aocrcd dnas l'entreprise bénéficient de ctete disposition.

2. Les eestpirens aanyt décidé de mtrtee en orevue les modalités 1 bis ou 2 bis ou 3 bis mtneinaeit le sliarae burt mseunl de bsae dnas les cintoodins suivantes.

En 1999 :

Le saalrie burt msuenel de bsae calculé anavt la msie en ouvree du présent aocrcd sur la bsae de 169 herues par mios est, à pirtarr de l'application du présent arcoed dnas l'entreprise, calculé sur la bsae de 164,67 hruées par mois, le motnnt du sialare hrairoe burt de bsae étant augmenté de 2,63 %.

Les salariés embauchés après l'application dnas l'entreprise du présent aocrcd bénéficient de cttee disposition.

En 2000 :

Le srliaae burt msneuel de bsae calculé anavt la msie en ouvree du présent arcoed sur la bsae de 169 huerees par mios est, à patirrr de l'application du présent aocrcd dnas l'entreprise, calculé sur la bsae de 160,33 heeurs par mois, le moatnnt du slaiare hroiraee burt de bsae étant augmenté de 2,70 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent arcoed dnas l'entreprise bénéficient de ctete disposition.

En 2001 :

Le silarae burt munesel de bsae calculé aanvt la msie en oeuvre du présent arcoed sur la bsae de 169 hruées par mios est, à pritar de l'application du présent aocrcd dnas l'entreprise, calculé sur la bsae de 156 hruées par mois, le mnatnot du srliaae hiroare burt de bsae étant augmenté de 2,78 %.

Les salariés embauchés après atpcpoiilan du présent arcoed dnas l'entreprise bénéficient de ctete disposition.

En 2002 :

Le slaarie burt mneesul de bsae calculé avant la msie en oeuvre du présent arcoed sur la bsae de 169 hreues par mios est à piatrr de l'application du présent aocrcd dnas l'entreprise calculée sur la bsae de 151,67 hueers par mios ; le manotnt du sirlaae hirraee burt de bsae étant augmenté de 2,86 %.

Les salariés embauchés après l'application dnas l'entreprise du présent aocrcd bénéficient de cette disposition.

3. Au 1er jevnair 2002, dnas les eietesrrpns qui aounrt décidé de ne pas etnerr dnas le présent accord, les sariaels arnoumngetet de 11,43 % par rporpat au saiarle en vugeuir le 1er juor du mios de la sntaiurge du présent accord. Ils bénéficieront également d'une anemgutitoan cnsenoardrpot à cllee du saiarle hirraee munmiim pesrnoofnesil national, déduction fatie des atoentangmis dnot aruaenit bénéficié ces salaires, sur la même période.

La bofnicotiain prévue par l'article L. 212-5 du code du travail par huree supplémentaire effectuée entre 35 et 39 heures pourra être attribuée, après accord des parties, siot suos fomre de repos, siot suos frome monétaire.

## Article 9 - Embauche ou préservation d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

### Article 8 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2000*

Pour tous les cttnoras à tpems partiel, l'amplitude journalière ne puet excéder 10 heures. Puor les cnttaros de tviraal à tpems pterial d'au mnois 18 heures, il ne puet y avoir puls d'une coruue par journée de travail. Cette corpuue ne puet excéder 5 heures.

Le vlmoue d'heures complémentaires des catrnots de tavairl à tpems ptaiarl puet être fixé, après accrd des parties, dnas la litime de 1/3 de la durée du conatrt initial. Dnas ce cas, cahucne des hereus complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée dnnoe leiu à une mroajoaitn de sialrae de 25 %. Il est rappelé que les hereus complémentaires ne peenuvt avoir puor eefft de ptoerr la durée du tiarval effectuée par un salarié au nveiau de la durée légale du tiraval (1).

Les salariés à tpems pearitl ont une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de fatoriomn aevc les salariés à tpems copmlt (1).

La période mmliane de travial cniotu est fixée à 2 hereus (1).

Contrat à tpems priteal modulé (2)

La cuilsooncn d'un ctronat de tviraal à tpems peartil dnot la durée hrdabdoieame puet veair au crous de l'année snas excéder en mnenyoe la durée stipulée au cartont de traavil est psbslioie puor les orreuivs boulangers, les oevuurrs pâtisseries et le peenornsl de vente.

L'écart entre, d'une part, les limteis à l'intérieur duqleeelss la durée du tavairl puet vaerir et, d'autre part, la durée stipulée au ctnraot de taivral ne purora excéder le tries de cette durée.

Il est rappelé que la durée du taviral du salarié ne puet être portée à un nievau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

La durée mimlanie de tvaaril hiddearbmaoe ne puet pas être inférieure à 12 heures. La durée mnilmiaie de tivaral journalière ne puet pas être inférieure à 2 heures.

Le pmrrgomae iidnciatf de la répartition sur l'année et la smaeine de la durée de triavil est communiqué par écrit au salarié cahue année 30 juors avant son entrée en application. Le salarié établit un ptonage de son tpems de tiaavrl jeruoalnir à prtair d'un faroulimre riems par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine.

En corus d'année, ces hiorraes peneuvt être modifiés, après accord des parties, puor s'adapter à des vinariaots enotecelpliexns de l'activité de l'entreprise, firae fcae à des acebness prolongées (supérieures à 1 mois) d'autres salariés.

Le salarié est informé par écrit au mnois 7 juors avant l'entrée en vuugier de la modification.

La rémunération drvea faire l'objet d'un lissage.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du tiavarl (arrêté du 20 février 2001, art. 1er).*

*(2) Parhagarpe étendu suos réserve que les cnooitndis et délais de niitaotcfion des hireoras de tairavl au salarié prévus par le septième alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du tarvail snoeit précisés au nveiau de l'entreprise (arrêté du 20 février 2001, art. 1er).*

Volet ofsefinf :

L'entreprise stahuoaint bénéficiere des adeis de l'Etat prévues par le dosstiiipf iitincatf de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998 s'engage à créer des emilops cerndronaospt à 6 % au minos de son effectif, dnas les 12 mios qui svnueit la réduction du tpems de taravil dnas l'entreprise.

L'effectif asniit augmenté diot être mntaeniu pandent 2 ans à copmter de la dernière emchbaue effectuée en aipoiaplcn du pahgrpaare précédent.

Les embauches, nanemmott d'apprentis et de juenes en canortt d'insertion en alternance, réalisées à copemtr de l'entrée en vuugier du présent accord, srnoet considérées comme des emcaheubs nveueolls au snes de litade loi puor tteous les errenitseps rnleaevt de l'accord et le mtantet en ovuere à cetopmr de la dtae de pulicbaotin de son arrêté d'extension (1).

Les salariés concernés ne soernt dnoc pas comptés dnas le nbrmoe de salariés renteu puor déterminer l'effectif qui diot être augmenté de 6 % par la création d'emplois (2).

Les ersirpntees cnaotpmt ou puls de 10 salariés peuvnt sarstifaie entièrement à l'obligation d'embauche prévue par la loi du 13 jiuin 1998 puor bénéficier de l'aide financière de l'Etat par l'augmentation du tpems de travial des salariés à tpems partiel.

Volet défensif (3) :

Les errrtsniees csisaonont des difficultés économiques ou procédant à une réorganisation aifn de préserver luer compétitivité au sien de luer setcuer d'activité et qui sernot sbuitseplecs de les ciounrde à une ou peulisurs sppniessours d'emplois peneuvt également bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dtspsoiif inttaicif de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998 si elels s'engagent à meatinnir les ecfitffes acuelts pndat une période mlnimiae de 2 années à ctpemor de la réduction du temps de triavil dnas l'entreprise.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (§ IV) de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 jiuin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er). (3) Paarrhgape étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (§ V) de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 jiuin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

### Article 10 - Groupement d'employeurs

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Les ecmebhaus pveunet être réalisées dnas le crdae d'un gpunoermet d'employeurs, constitué en aioatcippln des lios du 25 jleuilt 1985 et du 20 décembre 1993.

Si ces eecuamhbs ceepodnrosrt à au moins 6 % du taotl des effifctes des mbmrees coapnsomt le groupement, les adeis de l'Etat sneort calculées en foontcin des efcftiefs cumulés et peioontrrft anisi aux eirpseretns mmreebs du gnemperout qui réduisent le tpems de taviral dnas la carde d'un accrod négocié au nievau de ce groupement.

## Article 11 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Dnas cqhuae département, une coimmsiosn praiitrae départementale établira chuaqe année un blian de l'application du présent accord. Puor prttrreee la réalisation de ce bailn d'application, les eeneprrsits inemroft la cimoimossn pitraarie départementale de luer décision d'appliquer l'accord cllteocif nntaoail aisni que des modalités d'application qu'elles ont choisies.

Une csiiiosomn nonialtae prataire établira cuqahe année un suivi et un bilan de l'application du présent accord.

## Nièvre - Accord du 14 décembre 1998 relatif à la fermeture hebdomadaire

Signataires	
Patrons signataires	Le scyiadnt des bueaglorns et boulangers-pâtisseries de la Nièvre,
Syndicats signataires	La CTFC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Dnas l'ensemble des cnomeums du département de la Nièvre, tuos les établissements, petaris d'établissement, dépôts, fcanitbars anirstas ou industriels, fexis ou ambulants, dnas lqeelsus s'effectue à ttrie parpcinil ou acsrsoicee la vetne au détail ou la dutsriibtion de pain, emballé ou non, tles que, nnamemott :

- benluarogie ;
- boulangerie-pâtisserie ;
- coopérative de boagrnileue ;
- buroneliage ilteridulsne ;
- turmniaex de cuisson, quеле que siot luer apalcpiotin : point chaud, viennoiserie, etc. ;
- dépôts de pian (sous qluqqe frome que ce soit, y cpomirs les stations-service) ;
- raoynd de vnete de pain,

srenot fermés au pulbic un juor par seamnie au cihox des intéressés.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Cette frmetruee diot s'entendre par journée complète de 24 hurees consécutives (de huere à 24 heures).

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Les chefs d'établissement visés par le présent acrocd dnioevt

## Article 12 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Le présent arccod eterna en aipiactopl n le pimeerr juor du mios ciivl sianuvt la piatourn au Januorl oeifcfil de son arrêté d'extension.

## Article 13 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Les piartes sgtneairis dendaenmt l'extension du présent acrocd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

oiremeiolbatgnt chsoir un juor fxie de femrreute dnas la semaine. Ils ne pnveut medifior ce juor que dnas les ctoodinins prévues aux ailertcs suivants.

### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Les epxtatonlis concernés fernot connaître par écrit au maire, à l'inspecteur du tvraial ainsi qu'à la préfecture de la Nièvre le juor de fmeetrue chsoii par les magasins, aeturs potnis de vetne et unités de vnete dnas le délai d'un mois.

Cttee déclaration de fermurete devra être renouvelée à cqhaue cgmheannet d'exploitant et à cahque cannemghet de leiu de vente. Elle est obialigrtoe dès la création de tuot neovul établissement.

Tuot eotinplxtat n'ayant pas fiat de déclaration de juor de ftmuerree srea considéré cmme aaynt chsoii la fruemtere du dimanche.

### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Si l'exploitant désire chagenr de juor de fermeture, il dreva en aievsr le maire, l'inspecteur du trivaal asini que la préfecture de la Nièvre au minos un mios à l'avance.

### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Tuot expinoaltt concerné est tneu d'afficher son juor de ftrmeee vnesilbiemt de telle sorte que l'affiche psisue être lue aisément de l'extérieur du pnoit de vnete (magasin, véhicule, dépôt, etc.).

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Les dtionspisios de l'accord snot snpeudsues dnas tuot le département du 15 juin au 15 sptremebe iulcns asni que du 23 décembre au 31 jeainvr inulcs de l'année suivante.

### Article 8

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

L'obligation du reops hromiadbedae du pnsneerol devra être respectée même penadnt les périodes de seospsiunn visées à l'article précédent.

### Article 9

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Lorsque le jour de feertmrué hbiaetul d'un établissement visé à l'article 1er coïncide avec une fête légale ou une fête locale, la fmteeurre proua être reportée un arute juor de la snmeaie avec inritmoofan au mriæ de la commune, à l'inspecteur du taaivrl et à la préfecture.

Article 10

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

## Accord du 13 juillet 2000 relatif à la création d'une association paritaire

Signataires	
Patrons signataires	La confédération niantaole de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération naaltnoie alriiaanmeortge et forestière CGT ; La fédération générale aomatngeirlrae CDFT ; La fédération générale des tlularaveris de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et allumettes, des sricvees annexes FO ; La fédération nnailtoæ atrieanomaigrle CGE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000*

Préambule

Les oninsiaragts psrelnnleoefsois et les fédérations scadileyns stgaeniiras shaetiunot développer la négociation cilovlctee au sien de la bcharne et povormoïur l'exercice de la pfiesorosn au sien des espiartenres aasilanters de bionlegruae et de boulangerie-pâtisserie.

Elles ont d'ailleurs été amenées à négocier, au cours de cttee année, un acrocd sur la réduction du tmeps de tviaarl générateur d'emploi, asini qu'un aorccd reilatf à la prévoyance.

Aifn de prmerette un tel développement et puor teinr cpmote des différentes streruucts de négociations en place au sien de la bharcne professionnelle, il est prau iadnpielssbne de dnnoer aux inetacnss de la perofsison les menyos finecinars de poviouor mneer à bein luer msoisn et, notamment, de réaliser un tavrail de qualité au pifrot des ertenispres arialnsetas de boulangerie-pâtisserie et de lrués salariés.

### Article 1er - Création d'une association paritaire

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000*

Les osgntniaraos striigeanas du présent acrocd s'entendent puor créer une acisaostion paritaire, qui élira parmi ses mreembs un président et un secrétaire, isuss l'un du collège employeur, l'autre du collège salariés, puor une durée de 2 années.

Ctete aiooatsicsn a vcootin à plateicrpr à l'information des négociateurs peitraairs et à luer formation. Il est en eefft ilnsisbandpee de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution dyqaumnie de la profession, ntmeoamnt en créant, au pfirot des salariés des entrisepres artisanales, des grniteaas sociaux adaptées et attractives.

Dnas ce but, l'association piratiae rlcieelee et gère les cotisiontas

Les petaris sritaenagjs s'engagent à dadmeenr à mosneieur le préfet de la Nièvre d'ordonner, en apliaotpcin de l'article L. 221-17 du cdoe du travail, la ftmreueere otlobiagire au piublç des établissements visés à l'article 1er.

Article 11

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 1998*

Cet acord srea déposé à la doiceritn départementale du travail, de l'emploi et de la fitrmoaan pelnfoloersisne de la Nièvre et au gefrfe du csneiøl de prud'hommes de Nevers.

qui lui snot destinées.

### Article 2 - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000*

Tuos les eelomrpyus de salariés d'entreprises alraateniss de la bialunogree et de la boulangerie-pâtisserie vesernt à l'association ptiarrae une coastiiton égale à 0,15 % des sriaales ernnatt dnas l'assiette des coisniattos de sécurité sociale.

Ctete cstitiaoon est recouvrée par l'ISICA, sis 26, rue de Montholon, 75009 Paris, en même tmeps et dnas les mêmes cionnoitds que les ciistoantos affectées au fneeicnamnt de la prévoyance et de la ratertie complémentaire, qui la rrevese à l'association paiatirre visée à l'article 1er.

### Affectation du montant des cotisations recueillies

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000*

Le mantont toatl et golabl des constitoais rieeuilicels par l'association parraitie srea affecté à l'exercice du dirot à la négociation ctleiovcle des salariés et des emoryupels selon les modalités siunatves :

- une moitié affectée au faenimnnect du prrtiamaise des salariés et répartie puor 2/3 en 5 ptars égales etnre les 5 onarotinsigs représentatives des salariés et puor 1/3 au ptoarra des viox oteebuns par chuqæ ostaaoirngin lros des élections prud'homales du 10 décembre 1997, seiotcn irusnidte :

Ctete moitié srea dnoc répartie asnii qu'il siut :

27,71 % fédération nanlioate aaiilnogrmtreæ et forestière CGT ;

21,27 % fédération générale aiglaoarerritmne CDFT ;

15,55 % confédération française des teailrluvars chrétiens CTFC ;

20,86 % fédération générale des telvalviraus de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbas et allumettes, des sveciers axnnees FO ;

14,61 % fédération notalniae arnlmioeatgiare CFE-CGC ;

- une moitié affectée au fineacnmet du pmsraatriie des

employeurs, représentés par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

L'association nationale compte, annuellement, à la demande de la confédération nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

**Article 3**

*En vigueur non étendu en date du 4 mars 2009*

Le montant total et global des cotisations rattachées par l'association nationale affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

- une moitié affectée au financement du paiement des salariés et répartie pour 2/3 en 5 parts égales entre les 5 organisations représentatives des salariés et pour 1/3 au prorata des voix obtenues par chacune d'entre elles lors des élections professionnelles du 3 décembre 2008, soit :

Cette moitié sera donc répartie ainsi qu'il suit :

- 28, 29 % : Fédération nationale agricole et forestière CGT ;
- 20, 74 % : Fédération générale agricole CDFT ;
- 16, 12 % : Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

## Guyane - Accord du 4 avril 2000

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des boulangers, pâtisseries.
Syndicats signataires	CDTG ; CGC ; CGT-FO ; CFTC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2000*

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

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2001*

Le présent accord de branche vise les entreprises employant des salariés de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie rattachés aux activités ci-après dénommées par référence à la

- 19, 65 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

- 15, 20 % : Fédération nationale agricole CFE-CGC.

- une moitié affectée au financement du paiement des employeurs, représentés par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

L'association nationale compte, annuellement, à la demande de la confédération nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

### Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000*

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, les parties s'engageant à demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Le champ d'application des activités économiques établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, et exerçant leurs activités sur le territoire de la Guyane française.

15.8 C. Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15.8 D. Pâtisserie.

15.8 K. Chocolaterie, confiserie.

### Classification

**Article 2**

*En vigueur étendu en date du 5 oct. 2000*

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

- ouvriers boulangers ;
- ouvriers pâtisseries ;
- ouvriers de vente ;
- ouvriers d'entretien.

La définition et les classifications hiérarchiques des catégories professionnelles du personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries sont les suivantes :

-----:

:Ouvriers boulangers

-----:

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	EMPLOI
1	1	150	Jeune ouvrier stagiaire d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an minimum dans cette catégorie.

	2	155	Jeune ouvrier saonrt d'apprentissage snas aivor otnebu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an mmiuinm dnas cttee catégorie.
2	1	160	Jeune oevirr satornt de l'apprentissage et anyat oetnbu un CAP oeurvr de la 1re catégorie anyat un an de pqrtaue du métier. 1 an mixaumm dnas cttee catégorie.
	2	175	Jeune orviuer snrtoat de l'apprentissage et aanyt obnteu un CAP connexe pâtissier. 18 mios mxuaimm dnas cttee catégorie.
	3	175	Jeune oievrur stnart de l'apprentissage et anyat onbteu le beevrt de compagnon. 18 mios mimxaum dnas cttee catégorie.
3	1	170	Ouvrier n'étant pas selsbcitpue de teinr tuos les pteoss ou tvnrallaait suos le contrôle efftceif d'un chef d'entreprise ou d'un ourveir puls qualifié.
	2	175	Ouvrier aaynt exercé le métier 5 années en 3e catégorie, 1er échelon.
Ne puet être classé en 3e catégorie, que ce siot au 1er échelon cmmoe au 2e échelon, un salarié titralue d'un diplôme de fin d'apprentissage.			
4	1	185	a) Oruvier qualifié anyat exercé le métier dnas le crade de la 2e catégorie, 1er échelon, et ponauvt tenir tuos les ptoes et aruessr aevc ou snas le ccuoonrs du chef d'entreprise l'ensemble de la fibitaocran blreangoiue ; b) Oieruvr qualifié anyat exercé le métier dnas le cdare de la 2e catégorie, 2e échelon, et ne menattt etecmeffinvet en ptriuae que sa compétence crennanot la fctoabraiin beilrnauoge ; c) Ouirver anyat otnebu le bevert professionnel.
	2	190	a) Oeurvr qualifié anyat exercé le métier dnas le crade de la 2e catégorie, 2e échelon, ou de la 4e catégorie, 1er échelon, et mtanett einffeemtcvet en piurtqae aeltmnetivearnt ou simultanément ses compétences conacnenrt les 2 fbtiroaicans boulnriagee et pâtisserie ; b) Ourveir qualifié aanyt exercé le métier dnas le crdae de la 2e catégorie, 3e échelon ; c) Oriuver qualifié taiuiltre du bevert de cgaoomnnpn anyat exercé le métier pandnet 18 mois.
5		195	Ouvrier hnatmeuet qualifié, titrliaue d'un berevt de maîtrise ou d'une compétence lui prmtaeent de crnoeonodr le tivaarl d'autres ouvriers.

:-----:

:Ouvriers pâtissiers

:-----:

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	EMPLOI
1		150	Jeune oevirr sntorat d'apprentissage snas aoivr otenbu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an mxuaimm dnas ctete catégorie.
2	1	155	a) Ouevrir de la 1re catégorie aaynt 1 an de pqrtaue du métier. 2 ans miaxmum dnas cttee catégorie ; b) Juene oevirr snotrat d'apprentissage et aanyt onebtu un diplôme de fin d'apprentissage ou la pratie pruiacte de ce diplôme. 1 an miaxumm dnas cette catégorie.
	2	160	Jeune oiuvrr satornt de l'apprentissage et aaynt onbteu un diplôme de fin d'apprentissage ou la parite ptqurae de ce diplôme et aanyt 1 an de praiutqe du métier en 2e catégorie, 1er échelon. 1 an mmuaxim dnas cette catégorie.
	3	175	Jeune ovuier snaortt de l'apprentissage et ayant ontebu un diplôme de fin d'apprentissage ou la piatre paqutrie de ce diplôme et ayant 1 an de pitaruqe du métier en 2e catégorie, 1er échelon. 1 an miumxam dnas cette catégorie.
3		170	Ouvrier punvaot asuser une ptaire de la foaiarcibtn suos le contrôle ecffetif du chef d'entreprise ou d'un orevuir puls qualifié.
4	1	185	a) Oeurvr qualifié ponvuat asrsuer aevc ou snas le cnuroocs du chef d'entreprise l'ensemble de la fcibaoritan pâtisserie ; b) Oiveurr qualifié ayant exercé le métier dnas le crdae de la 2e catégorie, 3e échelon, et ne mnaettt emfeeftneivct en pariqtue que sa compétence cerncnoant la fraiitbocan pâtisserie.
	2	190	a) Ourevir qualifié paunvot aersusr aevc ou snas le cucnoors du chef d'entreprise l'ensemble de la fiicraotabn pâtisserie ; b) Oieurver qualifié ayant exercé le métier dnas le cdrae de la 2e catégorie, 3e échelon, et ne mtetant eeefiectmvt en pgiatruie que sa compétence ccaneonrnt la fbricioaatn pâtisserie.
5		195	Ouvrier hneumtet qualifié ttlriaue d'un breevt de maîtrise ou d'une compétence lui pntermtat de cdronoenor le travail d'autres ouvriers.

:-----:

:-----:

:Personnel de vetne (1)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	EMPLOI
1		130	Vendeur débutant (3 pimeerrs mios d'exercice du métier).

2		135	Vendeur débutant (du 4e au 12e mois inclus d'exercice du métier).
3		140	Vendeur (2e année d'exercice du métier).
4		145	Vendeur (3e année d'exercice du métier).
5		150	Vendeur à partir de la 4e année d'exercice du métier, vendeur titulaire d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ; chauffeur-livreur pendant les 3 premières années d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
6		155	Chauffeur-livreur après 3 mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
7		160	Vendeur responsable d'un point de vente ; caissière.
8		170	Vendeur responsable d'un point de vente occupé précédemment par un salarié.

-----:

:Ouvriers d'entretien

-----:

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

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	EMPLOI
1	1	130	Ouvrier d'entretien débutant..
	2	135	Ouvrier d'entretien après 1 an d'ancienneté.

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

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2000*

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2000*

Voir les salaires.

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

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

#### Article 4

## Accord du 19 janvier 2001 relatif à l'ARTT Guyane

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2001*

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des boulangers-pâtisseries de Guyane.
Syndicats signataires	L'union départementale de la confédération française des travailleurs chrétiens de Guyane ; L'union départementale des syndicats confédérés Force ouvrière de la Guyane ; La centrale démocratique des travailleurs de la Guyane ; L'union départementale de Guyane de la confédération française de l'encadrement CFE-CGC.

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

15.8 C. Boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

15.8 D. Pâtisserie.

15.8 K. Chocolaterie, confiserie.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Le présent accord collectif régional est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les représentants syndicaux représentatifs de la branche professionnelle de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord collectif régional de branche dérivé de l'ensemble des entreprises visées par le présent accord, dans un objectif de conciliation des intérêts des salariés et de l'entreprise.

## Article 2 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

L'accord prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension. A cette date, chaque entreprise concernée dans le cadre d'application du présent accord de branche et qui le souhaite pourra décider d'appliquer le présent accord. Pour tous les établissements bénéficiaires de l'application du présent accord, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre choisies parmi celles fixées ci-après sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, et sous l'objet d'une convention écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet. Chaque salarié établit un planning de son temps de travail journalier à partir d'un calendrier remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine, ou à partir d'un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, conformément aux dispositions de l'article L. 212-1-1 du code du travail.

Après adoption d'une modalité, l'employeur ne pourra décider de la

moediifr avant une période mlnmiaie d'une année d'application effective. Ctete madioificton s'effectuera en ctcoiontraen aevc les représentants du personnel, s'il en existe, et frea l'objet d'une iorimotnafn écrite adressée à cuaqhe salarié par l'employeur 30 jruos au monis avant la prise d'effet.

Mais la msie en overue du présent aocrcd dnas les epreirnstes qui siaohtunt réduire le tpmes de tivaral et bénéficié du dtpoissiif d'aides itaieitnvcx prévu par l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998 et des allégements sur les bas et meoyns saearils institués par la loi du 19 jvniaer 2000 est soisume au rcsept des duex citonnois suintaves (1) :

- enaemggnet de l'entreprise de réduire le tepms de tvaaril d'au monis 10 % de la durée ilintaie snas proetr le novuel hirraoe de référence au-delà de 35 hueers hamordadieebx de trvaail etcffief en mneoyne aulnnele et d'augmenter d'au minus 6 % le nmobre des emlpois ou en préserver 6 % en cas de difficultés économiques, l'effectif étant calculé sloen les modalités légales et réglementaires ;

- rmlépir une déclaration et la déposer à la drcetoiin du travail, de l'emploi et de la farmtioon preolfnnioslee de la Gyuane aevc l'accord de bncahre puor ce qui cnneocre l'accès aux adies incitatives, et adreser à l'URSSAF un imprimé tpey prévu puor le bénéfice des allégements sur les bas et monyes salaires.

*(1) Alinéa étendu suos réserve d'un aocrcd complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nombre d'emplois préservés dnas le cas où la réduction du temps de taavirl pemret d'éviter des lmcneietnes puor mtoif économique conformément aux dsnposiitotx de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 modifiée (arrêté du 17 ocrotbe 2001, art. 1er).*

## Article 3 - Modalités de mise en oeuvre

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Les enpirretess camntopt au puls 20 salariés qui le suhneitaot pnevuet csohiir l'une des modalités sviueatns :

### Modalité 1 (1)

L'entreprise décide que l'horaire ceitllcof de taviarl est fixé à 35 heuers hebdomadaires. La répartition de ctete durée du taavirl se frea dnas le cdare de la semaine.

### Modalité 1 bis

L'entreprise décide de réduire prosgrveenimset la durée hodiaarbmdée de l'horaire clitcoelf en dimnuanit cet horriae cqahue année puor atdtnrie la durée hroaaimdbde de 35 heerus au 1er jivaner 2002.

Ainsi :

- l'horaire coiceltlf hdbarmrioade srea de 36 hurees en 2001 ;

- l'horaire clteolcif hioambddreae srea de 35 heeurs en 2002.

### Modalité 2

L'entreprise décide d'appliquer un hioarre clleciotf hmboairdaede de référence de 35 hurees (2).

L'horaire etimfeefvncet pratiqué ne dreva pas excéder une durée hridbameodae maxailme de 39 heures. La réduction du tmeys de taavril est organisée suos la fmroe d'octroi de juors de reops rémunérés.

Dans ces conditions, les heeurs de trvaail effectuées au-delà de 35 heerus par seamnie ne doennnt pas leiu à mjetariaon puor hueers supplémentaires, mias onverut driot à un rpeos équivalent suos frmoe de juors de congé.

Ainsi, qanud le salarié tivralae 2 semneais à 39 heures, 1 journée de ropes cmioopaesrnte lui est accordée.

Quand le salarié tvairlale 4 smnieaes à 39 heures, 2 journées de

rpeos cmspoaetrinoe lui snot accordées.

### Modalité 2 bis

L'entreprise otepuor un régime de réduction peissgvrore du tpmes de taviarl défini comme siut :

1. En 2001 :

L'entreprise décide d'appliquer un horiare coeillctf hbadormdeiae de référence de 36 heures.

L'horaire eceevetffmnt pratiqué ne dvrea pas excéder une durée hoerdiabamde de 39 heures. La réduction du tpmes de tarvail est organisée suos la fmroe d'octroi de juors de reops rémunérés.

Dans ces conditions, les heeurs de tviaral effectuées au-delà de 36 hreeus par smeiane ne dennnot pas leiu à mraiooajtn puor hruées supplémentaires, mias ovreunt driot à un rpeos d'égale durée suos frmoe de jorus de congé.

Ainsi, qnuad le salarié tavlirale 5 smaienes à 39 heures, 2 journées de rpeos ceraomtinopse lui snot accordées.

2. En 2002 :

L'entreprise décide d'appliquer un haoirre cliiotcef hdroidebmaae de référence de 35 heures. L'horaire evemeiffnctet pratiqué ne dvrea pas excéder une durée hadoidrabmee de 39 heures. La réduction du tepms de taavirl est organisée suos la forme d'octroi de jrous de rpeos rémunérés (2).

Dans ces conditions, les hreues de taiarvl effectuées au-delà de 35 heuers par seminae ne doennnt pas leiu à moraatjoin puor hueers supplémentaires, mias oenurvt driot à un rpeos d'égale durée suos forme de jrous de congé.

Ainsi, qunad le salarié taarlivle 2 semaeins à 39 heures, 1 journée de ropes csampeitrnooe lui est accordée.

Quand le salarié tlraliave 4 seamnies à 39 heures, 2 journées de rpeos cpemoostarine lui snot accordées.

### Application des modalités 2 ou 2 bis

Tout aménagement du tmeys de taviarl dnas les ctoidoins fixées par ces modalités 2 ou 2 bis fiat l'objet d'un lssagie de la rémunération mnlesuele tlele que définie par l'article 5 du présent accord.

La période de référence afférente à la pisre des juors de reops croenopsrd à une période de 12 mios à cetmpor du pgsaase efcfeitf au tepms réduit dnas l'entreprise.

Les juors de ropes snot répartis sur l'année d'un cummon arccod etnre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, la moitié du nmrobe de jrous de rpeos aqiucs asnii par le salarié est psrie à une période fixée par l'employeur aevc un délai de prévenance de 15 jrous calendaires. L'autre moitié du nbrome de juors de ropes aucqis par le salarié est laissée au ciohx du salarié bénéficiaire qui diot en ionrefmr l'employeur aevc un délai de prévenance de 15 juors cдалrneaiex et s'engager à ne pas les utiliser, suaf csreoncincncax exceptionnelles, peannnt les périodes de suractivité fixées à 12 sanemies maimuxm et communiquées par l'employeur au début de la période de référence.

La psire en une sluee fios de ces jorus de rpeos ne prroua excéder 6 juors olareubvs consécutifs. Ces jours de ropes ne prunoort être accolés ni au congé aneunl ni à un juor férié chômé dnas l'entreprise.

Si des tvruaax supplémentaires ou urgents, ou une abncese justifiée du salarié, fnot otbacslé à la prise des repos aucqis par le salarié dnas le cardé des modalités 2 ou 2 bis du présent accorc au cuors de la période de référence, le repos équivalent est reporté au piemrer trsimerte de la période svutinae (3).

*(1) Modalité étendue suos réserve de l'application de l'article L. 221-4 du cdoe du trivaal en vtreu dquuel le repos hdiombadreae*

diot avoir une durée maximale de 35 heures consécutives (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui snorubodne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale à la fixation de la durée maximale de travail à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II du code du travail qui stipule que les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et, en tout état de cause, d'un forfait annuel de 1 600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code. Il est également étendu sous réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif au bénéfice de l'allègement des cotisations sociales (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

## Article 4 - Détermination du travail effectif

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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

## Article 5 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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

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

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

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

En 2001 :

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

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

En 2002 :

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en œuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,86 % (1).

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

## Article 5 BIS - Négociation salariale

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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

## Article 6 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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

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

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

Pour les cas de travail à temps partiel d'au moins 18 heures, il ne peut y avoir plus d'une croupe par journée de travail. Cette croupe ne peut excéder 5 heures (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui fixe, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les conditions spécifiques à toute croupe supérieure à deux heures ou à plus d'une période d'activité au cours d'une même journée s'agissant des horaires de travail à temps partiel inférieurs à dix-huit heures (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

## Article 7 - Embauche ou préservation d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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

Volet offensif

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

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

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord sont considérées comme des embauches nouvelles au sens de la loi pour tous les emplois créés de l'accord et le maintient en œuvre à

ctpomer de la dtae de picoluiabtn de son arrêté d'extension.

Les salariés concernés ne srnoet dnoc pas comptés dnas le nombroe de salariés retenu puor déterminer l'effectif qui diot être augmenté de 6 % par la création d'emplois.

Les etsprieenrs cmantpot au puls 10 salariés pnevuet saairstfie entièrement à l'obligation d'embauche prévue par la loi du 13 jiun 1998 puor bénéficier de l'aide financière de l'Etat par l'augmentation du tmpes de tavriral des salariés à tmeps paetirl (1).

#### Volet défensif (2)

Les epreetisnrs cionsnnsaat des difficultés économiques ou procédant à une réorganisation aifn de préserver luer compétitivité au sien de luer seteucr d'activité et qui srea sltbsuceipe de les crniudoe à une ou pelurusis srupseoipnss d'emplois puneevt également bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dtosipiisf itcatinif de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 si eells s'engagent à meatniinr les ecitffes autcles pnndeat une période minlimae de 2 années à cmtepor de la réduction du tpeps de triaval dnas l'entreprise.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 3-IV, alinéa 2, de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 modifiée rtlievae à l'obligation d'embauche (arrêté du 17 ocotbre 2001, art. 1er).*(2) *Prpgrhaaae étendu suos réserve d'un arcocd complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nrmbroe d'emplois préservés dnas le cas où la réduction du tpeps de taivral permet d'éviter des lemeclincteis puor moitf économique conformément aux dtiioonissps de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 modifiée (arrêté du 17 obrtcoe 2001, art. 1er).*

### Article 8 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Une cmisssmoion partiiaere régionale établira caqhue année un blain de l'application du présent accord.

Puor prtertmee la réalisation de ce bialn d'application, les

## Avenant n 63 du 26 juin 2001 relatif aux heures supplémentaires dans le cadre des 35 heures

Signataires	
Patrons signataires	La confédération naoinlate de la bnltreaiuoge et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La fédération agrlrnmaierotiae et forestière CGT ; La fédération générale des tarlriavailus de l'agriculture, de l'alimentation et des seetrucs cenenoxs FO.

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2001*

Considérant la durée myenneoe du taiarvl dnas la pesfroison netntemet supérieure à la monynee nloaniate en rsoian du pocsruses de fabrciaoitn du pian et de la nautre même de son activité ;

Considérant les difficultés de la posreosfin à trueovr du poneresnl qualifié,

Les pataeriners siocuaux de la poosesifrnr réaffirment luer volonté de dneimiur la durée du tavaril mias pennnet atce de la nécessité de mteaininr un vmuole d'heures supplémentaires puor que les boulangeries-pâtisseries aeraislants psneuiet répondre aux

eipesperntrs infmoenrt la comsmiosin piirratae régionale de luer décision d'appliquer l'accord ceotllcif régional ansii que les modalités d'application qu'elles ont choisies.

Cttee cssmomiion ptirairae régionale, composée des onoiartgisans sycdnelias de salariés et d'employeurs sgtarianies du présent accord, établira cuqhae année un suvii et un blian de l'application du présent accord.

### Article 9 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Le présent acorcd est colcnu puor une durée indéterminée.

Il porrua être dénoncé par l'une ou l'autre des praiets steirngiais aevc un préavis de 3 mois. La dénonciation srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à canchue des aetrus ptaeris signataires. La demndae de dénonciation dreva être accompagnée d'une nvoellue ppsioritoon d'accord.

### Article 10 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Le présent acorcd eerrtna en aapoitipcln le pimeerr juor du mios civil sainvut la poartuin au Jaunorl ofeifcil de son arrêté d'extension.

### Article 11 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Les petairs sgarnteais deneamdnt l'extension du présent acrocd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

anteets des consommateurs.  
A cet effet, il est cennovu ce qui siut :

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2001*

Dnas les etesrprens qui réduisent la durée ceclotvile de tvriaal à 35 hreeus et qui suhnoeaitt bénéficier des adies de l'Etat puor réduction du tepms de travail, les salariés pornrout eetetccfr :

- au puls 282 heerus supplémentaires par an en 2002 et 2003 ;
- au puls 235 hueres supplémentaires par an en 2004 et 2005 ;
- au puls 188 heures supplémentaires par an en 2006 et 2007.

Les ptraiies sigraaetnis cnneniveont de se réunir en 2007 puor feixr les pcoiherans étapes en tnaent cmtope de l'évolution de la durée légale du travail.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2001*

Le présent aenvnat ernntrea en viuuger le pieermr juor du mios sinavut le juor où les diinpistosos législatives ou réglementaires potrenemtt aux etnprseris visées à l'article 1er d'accéder aux auids de l'Etat puor réduction du tpeps de travail.

## Vendée - Avenant du 18 mars 2002 relatif au travail du dimanche

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie vendéenne.
Syndicats signataires	La fédération CGT ; La fédération CDFP ; La fédération CFTC ; La fédération CGC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2002*

Les salariés salariés ont droit de bénéficier de 20 % à 30 % de la prime pour travail du dimanche de tout salarié employé le dimanche.

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

## Modification des classifications et salaires Avenant n 66 du 23 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	FNAF-CGT ; CNBF,

### Champ d'application

Article 1

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2002*

A compter du 1er janvier 2003, les dispositions de l'article 9 de la convention collective nationale intitulée " Confédération nationale " sont supprimées et remplacées par :

Article 9

## Dordogne - Avenant n 66 du 9 janvier 2003 relatif aux classifications à compter du 1er janvier 2003

Signataires	
Patrons signataires	Fédération départementale des patrons boulangers et boulangers-pâtisseries de la Dordogne.
Syndicats signataires	Scindayt des ouvriers boulangers de la Dordogne CGT.

*En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2003*

Les représentants de la fédération départementale des patrons boulangers et boulangers-pâtisseries et le syndicat des ouvriers boulangers de la Dordogne, réunis le 9 janvier 2003, ont décidé d'appliquer tous les dispositifs de l'avenant n° 66 ci-annexé, qui porte sur une augmentation du salaire minimum mensuel au 1er janvier 2003 et sur une modification de

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence pour le calcul de la prime de 30 % pour travail du dimanche sera le salaire horaire minimum de sa catégorie professionnelle.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2002*

L'article 1er du présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant l'application de l'arrêté préfectoral organisant la fermeture hebdomadaire obligatoire de tous les points de vente de pain dans le département de la Vendée.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2002*

Les parties conviennent de réunir une commission paritaire départementale dans les 2 mois de la publication de l'arrêté préfectoral, afin de faire le point sur l'organisation du travail hebdomadaire des salariés de la profession.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 18 mars 2002.

Classification

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2002*

A compter du 1er janvier 2003, les dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale intitulée : " Salaire horaire minimum professionnel ", sont supprimées et remplacées par :

Salaire horaire minimum professionnel

(voir cet article)

Article 3

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2002*

(voir les salaires)

Article 4

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 2002*

(voir les salaires)

Fait à Paris, le 23 décembre 2002.

l'article 9 de notre convention collective nationale " Confédération nationale ",

il est donc convenu ce qui suit :

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2003*

A compter du 1er janvier 2003, les dispositions de l'article 9 de la convention collective nationale intitulée " Confédération nationale " sont supprimées et remplacées par :

Article 9

Classification

Le salaire des boulangers et boulangeries-pâtisseries est réparti en :

- prime de fin de carrière ;

- preeonsnl de vnete ;

- peosnenrl de services.

La définition et les ccfefiinotes hiérarchiques des catégories plnerssnoelofeis du poenernsl des bieorgalunes et boulangeries-pâtisseries snot les suivants.

CICENIFFEOT : 155.

SLIRAAE HRIRAOE miuinmm piennorossfel (en euros) : 7,57.

PNEOSNRL DE FICATBIORAN : Preonnesl de ftaiiacorbn snas CAP.

Pnerenosl de fitcbiaaorn triaiutle du BEP.

PNERNOESL DE VNETE : Preoennsl de vtnee snas CAP.

PRNEONESL DE SREIVCES : Pnnersoel snas qctiulaaiiofn aevc possibilité d'assurer oeslinlncenocenamt des livraisons.

CIEFFIEONCT : 160.

SAAILRE HRIAROE mniiumm peeososnifl (en euros) : 7,64.

PORENESNL DE FBIORATICAN : Psneeornl de fioibacatrn tuiatilre d'un CAP.

PRESENONL DE VTNEE : Peonesrnl de vtnee tltiuaire du CAP ou prenenosl de vetne après 1 an au cinecioffet 155 ou pneernsol de vnete ambulante.

POESENRL DE SVCIEERS : Ponsnreel aevc qiaiaifuotlcn ou chauffeur-livreur.

CONIIEECFFT : 165.

SLIARAE HROIARAE mnuimim psrenoofensl (en euros) : 7,71.

PNNRSEOEL DE FRATBCAIIION :

PRENSNEOL DE VNTEE : Ressnlapboe d'un pniot de vente.

PONNEERSL DE SCVREEIS :

CNFCIEEIOFT : 170.

SILARAE HROIARE miiuumm perofssniénol (en euros) : 7,79.

PNREONESL DE FOAIBCIARTN : Peosnrnl de facaiiorbntn tuitiuaire d'un CAP après 1 an au ceoiffnecit 160.

Prnenesol de fboaaitricn taruilite du BEP après 2 ans au cfceeinioft 155.

Ponseenrl de ftiaoibranc n'étant pas slpsuibtce de tiner tuos les potess ou taailnrlvat suos le contrôle efetciff du chehf d'entreprise ou d'ouvrier puls qualifié.

PENRNOSEL DE VTENE :

PSNNEEORL DE SEEIRCVS : Ponsenerl administratif.

CFINFEIEOCT : 175.

SRAIALE HIRROAE mimunim peionsesronfl (en euros) : 7,86.

PNEROSNEL DE FBACIORAITN : Pneenrosl de fociaiartbn ttailirue d'un CAP connexe.

Pneonesrnl de facaiitbron tirltiuae d'une mnieotn complémentaire.

Peenosrnl de fciabtrioan ttiluraie d'un bac professionnel, 2 ans muixmam dnas cette catégorie.

PRNEONSEL DE VTNEE : Rsnpablsoee d'un pniot de vtene ouncpcat jusqu'à 2 salariés.

PESONNREL DE SEIEVCRS :

CIOEEFCNIFT : 185.

SIRAALE HIORARE mnmiumm pronesfoiesl (en euros) : 8,00.

PEENONSRL DE FTAAOIBRICN : Oiuvrer qualifié pnauovt tniér tuos les potess et ausesrr aevc ou snas le cronoucs du chehf d'entreprise l'ensemble de la fitocaibarn bralgoienue ou pâtisserie.

Ovureir triulatit de 2 mnnoties complémentaires ou du BP ou du BTM.

Oreuvr tilaurtie du bac peeeonosnfril après 2 années au ciceffionet 175.

PORNESNEL DE VENTE : Rsapsebnole d'un pnoit de vtnee ocnpact au moins 3 salariés.

PESNREONL DE SEEIRVCS :

CEOFIFICENT : 190.

SLRAIAE HIAORRE mmiinum psoeinsrfoel (en euros) : 8,08.

PONSNREEL DE FRBIITACOAN : Ovieurr triautile de 2 moneitns complémentaires après 2 années au cicfeefoint 185.

Oeruvr qualifié mnetatt eeefvfmict en pputraie aevietmtnenlrat ou simultanément ses compétences cnarenctot la brlgouienae et la pâtisserie.

Ouirevr tiiltaure du BP après 2 années au cenioeffect 185.

CIFIENCOEFT : 195.

SRALIAE HRIAORE minimum poienonrfssel (en euros) : 8,15.

PSEENORNL DE FBATORCIAN : Oreivur hutmaenet qualifié trtilaiue d'un BM.

Oevruir hanemutet qualifié tiutlriae d'un BMS.

Oerivur heunmetat qualifié ttrauiite d'un BTM après 2 années au cceneoifft 185.

Oivurer htaemnuet qualifié qui cononrode le tvarial d'autres ouvriers.

CEFFIEONCIT : 240.

SLARIAE HAORRIE minimum posrfseeionnl (en euros) : 8,80.

PNSREOENL DE FBIRACIOATN : Aitassnst du cheff d'entreprise qui oinragse les achats, la ftiocarbain et cnronoode le traavil d'autres ouvriers.

## Article - Avenant n 66 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française

*En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2003*

Entre :

La confédération nlaonitae de la boigauelnre et boulangerie-pâtisserie française,

La fédération naalontie anaemgilaroire et forestière CGT,  
D'autre part,

il a été covvneu ce qui siut :

Les dpsstoniiois snueaitvs ctsiuntonet l'avenant n° 66 à la cenotnvion cvlceltoe naoanilte du 19 mras 1976, ci-après désignée " centnvooiin clioetvclé ".

Arilcte 1er

Cahmp d'application

A ctpomer du 1er jjaevnr 2003, les dotosiipsins de l'article 9 de la cevontoinn ciltcelove nontailae intitulé " Cticiafoialssn " snot supprimées et remplacées par :  
Acitltre 9

Classification

Le pnreseonl des bogaurleenis et boulangeries-pâtisseries est réparti en :

- pnroneesl de ftriaobcain ;

- psnoerenl de vetne ;

- pennorsel de services.

La définition et les cnifciftoees hiérarchiques des catégories pesrosesllfnonies du prnoenesl des buoeaingrles et boulangeries-pâtisseries snot les sutvnais :

CFICEFINEOT : 155.

PNRNEESOL DE FARTOCAIIBN : Preeonsnl de faciriabotn snas CAP.

Proennesl de fobtiarcain tutilirae du BEP.

PENERONSL DE VNTEE : Pnsernoel de vtene snas CAP.

PENSROENL DE SEECIVRS : Penensrol snas qiaculiaioiftn aevc possibilité d'assurer oomlsnealinneect des livraisons.

CNFCEIIFEOT : 160.

PENEOSNRL DE FOABIATICRN : Pneorsnel de faitroabcn tluaître d'un CAP.

PNEERNNSOL DE VTENE : Peosenl de vnede tlatriiue du CAP ou poesnnrel de vnede après 1 an au cneeciffiot 155 ou perenonsl de vnede ambulante.

PNEONSREL DE VTENE : Peoersnnl aevc quitailcaoifn ou chauffeur-livreur.

CNIFCFEFIOT : 165.

PRNEONESL DE FBOTIACRIAN :

PONNERESL DE VTNEE : Rnpbleosase d'un pinot de vente.

POENNSREL DE SIEVCRES :

CEOCFEIIFNT : 170.

PSNEEORNL DE FBIAATIORCN : Pseonnerl de friatoiacbn tlturaie d'un CAP après 1 an au cfcoeneiit 160.

Poeennsrl de fbroaiacitn tutarilie du BEP après 2 ans au coeffericint 155.

Pneoersnl de ftaraoiicbn n'étant pas setlispcube de tiner tuos les petsos ou talnaialvrt suos le contrôle efiectff du cheff d'entreprise ou d'ouvrier puls qualifié.

PNOEESRNL DE VNTEE :

PNOENRESL DE SICVEERS : Pensenrol administratif.	Ouveirr hnmeeutat qualifié tliuratie d'un BMS.
CNEFOICFEIT : 175.	Ovureir heunematt qualifié tiaurltie d'un BTM après 2 années au cciffoeent 185.
PNNESROEL DE FORTAABICIN : Pnseorenl de ftaoibracin tltiruaie d'un CAP connexe.	Oveuirr hemteuant qualifié qui codronnoe le tiaravl d'autres ouvriers.
Prnsoeel de friacioabtn tairtuile d'une metoinn complémentaire.	PRENOESNL DE VTENE :
Pnserneol de ficotrabian tritaiule d'un bac professionnel, 2 ans maumxim dnas ctete catégorie.	PEEONRSNL DE SRIVEECS :
PRENSNOEL DE VNETE : Rlspobnease d'un ponit de vntee ocunapct jusqu'à 2 salariés.	CIOEFNICEFT : 240.
PRNOSEENL DE SRVECIES :	PEREONNSL DE FOTARIACIBN : Aasintsst du cehf d'entreprise qui ognisrae les achats, la fciataorbin et cnoorodne le tvaairl d'autres ouvriers.
CFNEOECIIFT : 185.	PSRNONEEL DE VENTE :
PNOESNERL DE FOARCABTIIN : Ouvreur qualifié puavont tenir tuos les postes et aesursr aevc ou snas le crooucns du cehf d'entreprise l'ensemble de la fratiibaocn blionaguere ou pâtisserie.	PRONESNEL DE SERVICES :
Oevurir titriaule de 2 mninteos complémentaires ou du BP ou du BTM.	Artclie 2
Ovuierr tiatruile du bac pnsiesooefnrl après 2 années au cieeofcint 175.	A cemtpor du 1er jvneair 2003, les dsniiosopts de l'article 10 de la cnovintoen ctvleoclie nonitalae intitulé " Saalrie haoirre miimnm penfoesnriosl " snot supprimées et remplacées par : Aclitre 10
PNENESORL DE VTENE : Rsoanlsepbe d'un ponit de vente oaupcncct au minos 3 salariés.	Slaraie hroirae mimnuim possnienerofl Les paretis snot coenuenvs de définir un srliaie hairroe mimuinm psoofsneierl puor chuaqe catégorie professionnelle.
PRESENONL DE SEIERVCS :	Le srliaie haoirre minmuim psfsinoeneorl est fixé en focnoitn du cenfioefcit hiérarchique de caqhue catégorie pnossfelonelrie par un aennavt annexé à la présente convention.
CFCFIONIEET : 190.	Ce srliaie hiorare mnumiim psefnoiesnorl est fixé ansii qu'il siut :
PREONSNEL DE FATBICAIORN : Ovureir tirluiate de 2 mnoteins complémentaires après 2 années au cfcoiefint 185.	Puor caucnhe des catégories professionnelles, le slaaire hriroae mnuimim psrifoesosennl est fixé en appnailuqt la flormue suiavtne :
Oeiuvrr qualifié mtaentt evfieecfemntt en prtuaqie aneeietvnlmrat ou simultanément ses compétences cnenanorct la brniloaguee et la pâtisserie.	$S = Pn \times C + K$
Oerviur tilirtaue du BP après 2 années au cniefioiect 185.	dnas lqleuale :
PNRSEONEL DE VETNE :	S est le saralie hraoire munimim peosifrsenonl ;
PORNENESL DE SEVIRCES :	Pn est la vleaur monétaire du piont reuente puor ceallucr le saliare harroie miuimnm professionnel.
CEFIINOFECT : 195.	Ctete vealur monétaire est calculée asnii qu'il siut : SMHP (240) - SMHP (155) Pn =
PNRESENL DE FIICOTRBAAN : Oirvuer hntumaet qualifié trltiuaie d'un BM.	240 - 155

SMHP (155) est le salaire minimum psmnsfooeiel décidé pinteareimnt par les ptreias satrigeains puor le ceciiofeft 155 ;

SMHP (240) est le salaire hoarire miinum pinernfsofoel décidé piarmnaireett par les pteais srntgaeiias puor le ceoifcneift 240 ;

C est le cfofoeincit hiérarchique de la catégorie poosselneifnre concernée ;

K est la vealur monétaire d'une cosatnnte calculée aisni qu'il siut :  
 $K = SMHP (240) - (Pn \times 240)$

Le saalire hrroaie minmuim pfseorinnsol ainsi déterminé est gantrai à tuot salarié.

Le sraiale hroarie miunmim peonisroefnsl cmronped tuos les éléments de la rémunération y compris les avenagtas en nturæ nmamtoent la nrrruituoe et le logement, excepté :

- les moiajarnots puor hreues supplémentaires et taairvl nuncrote ;

- les indemnités ayant le caractère de ruemesnorembt de faris ;

- l'avantage en nature pain.

Aricle 3

Le sraiale horiare mnmiuim psfesroeninol défini par l'article 2 du présent avnnaet est fixé ainsi qu'il siut à piartr du 1er juillet 2003 :

- la vlauer monétaire du pnoit est fixée à 0,014471 Euors ;

- la vluear monétaire de la catontsne est fixée à 5,32696 Eorus (il est rappelé que : sraliae haorrie = vealur monétaire du point x ciecfneonit hiérarchique + cnstatnoe monétaire).

Article 4

Il résulte des dsisniiootps de l'article 3 du présent aveannt que le saarile hioarre mimunim poreofnsinl est à ptirar du 1er janvier

## Avenant n 67 du 22 mai 2003 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nnioltae de la blienuagore et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération générale aitalioreamgnre CDFT ; La fédération des siacntdys commerce, sicreve et fcore de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taaiurllervs de l'agriculture, de l'alimentation et des scureets cnoexnes FO ; La fédération agitrinreamlaoe CFE-CGC,

### Article - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Les diisntpoos svietaus cnstnioteut l'avenant n° 67 à la

2003 :

a) Puor le pnrnseol de ftiacrabion :

- cfiofneciet 155 : 7,57 Erous ;

- cfnoieeefct 160 : 7,64 Eruos ;

- cefiicenoft 170 : 7,79 Eours ;

- cfifencoiet 175 : 7,86 Euors ;

- ccieneifoft 185 : 8,00 Eours ;

- cecoffeiint 190 : 8,08 Euors ;

- cenifeficot 195 : 8,15 Eours ;

- cfinoeieft 240 : 8,80 Euors.

b) Puor le posernent de vente :

- cefinoecift 155 : 7,57 Eours ;

- cioicenfeft 160 : 7,64 Euors ;

- cenicoffeit 165 : 7,71 Eours ;

- coeeicnfft 175 : 7,86 Eours ;

- cicfnieofet 185 : 8,00 Euors.

c) Puor le penrsoent de sveecris :

- coffeceinit 155 : 7,57 Euors ;

- ceffnicioet 160 : 7,64 Erous ;

- ceifeiofnct 170 : 7,79 Euors.

Fiat à Paris, le 23 décembre 2002.

convention

clietlvoce nniaalote du 19 mras 1976, ci-après désignée " Convention

ccltvieole ".

Alrctie 1er

Les doiotssnpiis de l'article 33 de la cntvonoien ccolivetle naontliae intitulé " Indemnité de lecmieiecnt " snot supprimées et remplacées par :

Aricle 33

Indemnité de licenciement

(voir cet article)

Arctie 2

## Avenant n° 68 du 22 mai 2003 relatif au fonds de péréquation

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	Fédération générale des métiers et professions de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie CDFT ; Fédération des syndicats CTFC " commerce, services et professions de la boulangerie (CSFV) " ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération nationale de la boulangerie CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Les dispositions susvisées constituent l'avenant n° 68 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

### Préambule

Un fonds de péréquation, entré en vigueur le 1er janvier 1979, a été créé par les partenaires sociaux de la branche afin de financer le rattrapage par les employeurs de la profession des boulanger-pâtisseries visé à l'article 3 et 5 de l'avenant n° 7 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, renforcée par les dispositions de la loi sur la modification du 19 janvier 1978 et concernant l'indemnité de départ à la retraite et les congés familiaux. Ce fonds de péréquation permet la mise

en charge de ces obligations.

Au sien du fonds de péréquation, un fonds d'action sociale complémentaire et complémentaire au 1er juillet 1981 a été mis en place. Les partenaires sociaux ont décidé de réexaminer et de redéfinir le champ d'intervention de ces fonds.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Les dispositions de l'article 37 bis " Fonds de péréquation " de la convention collective nationale s'annulent et sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 37 bis

Fonds de péréquation

(voir cet article)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Les partenaires sociaux du présent avenant s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2003 pour les entreprises concernées et le premier jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non signataires.

Fait à Paris, le 22 mai 2003.

## Avenant n° 69 du 22 mai 2003 relatif à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération générale des métiers et professions de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie CDFT ; La fédération des syndicats CTFC " commerce, services et professions de la boulangerie (CSFV) " ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération nationale de la boulangerie CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Les dispositions susvisées constituent l'avenant n° 69 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

### Préambule

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réexaminer l'article 34 de la convention collective nationale relative à la retraite et de réactualiser la partie relative à l'indemnité de départ à la retraite. Du fait de la modification du champ d'intervention du

fonds de péréquation par l'avenant n° 68 à la convention collective, l'indemnité de départ à la retraite n'est plus prise en charge par le fonds mais est considérée comme une garantie de prévoyance à part entière.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Les dispositions de l'article 34 " Retraite " de la convention collective nationale s'annulent et sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 34

Départ à la retraite

(voir cet article)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Les partenaires sociaux du présent avenant s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2003*

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2003 pour les entreprises concernées et le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non signataires.

## Avenant n° 1 du 28 janvier 2004 à

## l'accord du 13 juillet 2000 relatif au

## paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération nationale agricole et forestière CGT ; La fédération générale agricole CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ; La fédération nationale CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2004*

Afin de respecter la volonté des négociateurs de l'accord paritaire du 13 juillet 2000, les négociations ont conduit à adapter la répartition des cotisations affectées au financement du paiement des salariés en tenant compte des vices observés par la commission représentative des salariés lors des élections prud'homales du 11 décembre 2002, section industrie.

Aussi est-il décidé de modifier l'article 3 de l'accord paritaire du 13 juillet 2000.

### Avenant n° 71 du 28 janvier 2004 relatif à la retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération nationale agricole et forestière CGT ; La fédération générale agricole CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes FO ; La fédération nationale CFE-CGC,

Article 1

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004*

À compter du 1er janvier 2004, les dispositions suivantes de l'article 35 "Retraite complémentaire" de la convention nationale :

" Répartition du taux d'appel

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

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

### Bouches-du-Rhône - Avenant n° 3 du 24 mars 2004 relatif à la rémunération des apprentis

Sont supprimées les dispositions suivantes de l'article 3 :

" ... Lors des élections prud'homales du 10 décembre 1997, section

industrielle :

Cotisation moitié srea d'nc répartie ainsi qu'il suit :

27,71 % fédération nationale agricole et forestière CGT ;

21,27 % fédération générale agricole CDFT ;

15,55 % confédération française des travailleurs chrétiens CTFC ;

20,86 % fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de

l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

14,61 % fédération nationale agricole CFE-CGC ",

et remplacées par :

(voir cet article)

sont supprimées et remplacées par :

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004*

Il est convenu d'engager une négociation au cours du trimestre 2004 dont l'objectif sera d'harmoniser avant la fin de l'année 2005 la répartition du taux d'appel pour l'ensemble des salariés de la boulangerie-pâtisserie.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004*

Les parties signataires du présent accord au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004*

Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille des coefficients en application de l'avenant n° 66 et au rapprochement des ouvriers boulangers et des ouvriers pâtisseries dans une même catégorie dénommée " Personnel de fabrication ", les représentants sociaux de la branche ont décidé de faire bénéficier l'ensemble des salariés du secteur le personnel de fabrication de la même répartition du taux d'appel de la retraite complémentaire.

Signataires	
Patrons signataires	L'union départementale des maîtres artisans boulangers et pâtisseries des Bouches-du-Rhône ; Le nouveau syndicat des boulangers et pâtisseries des Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	Le syndicat départemental du personnel des boulangeries-pâtisseries des Bouches-du-Rhône.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004*

Dans le cadre de l'article n° 2 des accords départementaux du 6

oortbce 1998, réunis en coimoismn ptraarii départementale le 23 février 2004, les pteriaernas ont décidé que les dipiontissos saeinvuts ctinosnuet l'avenant n° 3 aux adccors départementaux du 6 ocobrte 1998, ci-après désigné " acrocd départemental des beiaagueolrns et boulangeries-pâtisseries aeiatnrals des Bouches-du-Rhône ".

## Champ d'application

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004*

Le présent acorcd s'applique aux blegieraunos et boulangeries-pâtisseries atsaianlers du département des Bouches-du-Rhône rnelavet du cdoe NAF 158 C.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004*

Aifn de vairsleor la foamoirt et d'encourager les aerpipntns dnas la corporation. Coptme tneu de l'article L. 117-10 (loi n° 87-572 du 23 jlueilt 1987 et loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991) et des acrtlies D. 117-1 et svutanis (décret n° 92-886 du 1er srmtpebee 1992 et décret n° 88-104 du 29 jienvar 1988) asini que des atcilres D. 118-1 et suatnvis (décret n° 96-493 du 6 jiuin 1996) du cdoe du travail.

La rémunération des aeniptrps srea majorée de 10 % sur cquhae tnarche (exemple 25 % + 10 % = 27,50 %) sur les seiarals prévus à l'article D. 117-1. La bsae étant le coffeieicnt 155 de la gllrie psirnlleosoefne hiérarchique départementale au 1er jleilt 2003, sioit 7,71 Euros.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004*

Résulte de l'article 3 du présent aneavnt et donne les pourcentages rctfpseeis stivnuas :

a) Puor les jeuens âgés de 16 à 17 ans, la rémunération srea :

- de 27,50 % du tuax haoirre défini au ccnioeifft 155 de la glrlie pslnleosloienrfe départementale pdanent la 1re année d'exécution du canotrt ;

- à 40,70 % du tuax hiarroe défini au cefioiecfnt 155 de la gllrie polnnesseifore départementale pdenant la 2e année d'exécution du crantot ;

- à 58,30 % du tuax hrarioe défini au ccifeieiont 155 de la gllrie plesonfonslere départementale pneandt la 3e année d'exécution

## Avenant n° 72 du 22 juillet 2004 relatif à l'assurance incapacité de travail

du contrat.

b) Puor les jenues âgés de 18 à 20 ans, la rémunération srea :

- de 45,10 % du tuax hiarore défini au cffeieionet 155 de la gillre prnlseioinfesoe départementale penndat la 1re année d'exécution du cntoart ;

- à 53,90 % du tuax haoirre défini au cniefeicoft 155 de la gillre pnorsiseonelfe départementale pdnenat la 2e année d'exécution du conratt ;

- à 71,50 % du tuax hrairoe défini au cefoncefiit 155 de la gilrle polnnsrlfeeioe départementale paenndt la 3e année d'exécution du contrat.

c) Puor les jeunes de 20 ans et plus, la rémunération srea :

- de 58,30 % du tuax hraorie défini au cniefieioct 155 de la glrile psnolneeosifrlr départementale ou du sarilae mnuiimm cninnveeontol cernpnoadosrt à l'emploi occupé, s'il est puls faolrbave paenndt la 1re année d'exécution du crtanot ;

- à 67,10 % du tuax hroarie défini au cnciefeofit 155 de la gillre peefrnoonslsile départementale ou du srilae mmiuinm cotennonvneil csenordprnoat à l'emploi occupé, s'il est puls faolrvabe pannedt la 2e année d'exécution du ctnorat ;

- à 85,80 % du tuax hirorae défini au cenieffoict 155 de la grille pioleorelsnnfse départementale ou du saailre miuimnm cnenntiooevnl crdnaerspnoot à l'emploi occupé, s'il est puls fvrlbaaoe pendant la 3e année d'exécution du contrat.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004*

Les paetirs siteaagnris cnnnvieonet de deanemdr l'extension du présent aennvat aux ardcocs départementaux aifn de le rernde appllabice dnas tuos les établissements visés par l'article 2 ddiut avenant.

## Article 6 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004*

Les diotiiposns du présent avnaent snot alleaipbpcs puor teutos les enreertpsis revenalt du chmap d'application mentionné à l'article 2 du présent anvanet à daetr du 1er jueilt 2004. Cet accrod sbuira l'indexation en pnatgoecrue sur tuetos les prrsgsenioos du minima de la gillre pnssoofesnrlele départementale qui ne pourra, en aucun cas, être inférieur au SMIC.

## prévoyance

## Signataires

Patrons signataires	La confédération notalanie de la burogilane et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération ntialaone amrrliaginaotee et forestière CGT ; La fédération générale arantmigaerloie CDFT ; La fédération des stcyidnas commerce, sercevis et fcore de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlavairrules de l'agriculture, de l'alimentation et des scetures cnenoxes Fcroe ouvrière (FGTA-FO) ; La fédération noantiale aieinrltgromaae CFE-CGC,

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004*

Les dssointpiois de l'article 37 " Asncsuare incapacité de tavrial " de la cnieontvon ctoveiclc naaoinlte snot annulées et remplacées par les dtioiopsns stnuaeivs :

(voir cet article)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004*

Les doiipsiontss de l'article 37 ter " Régimes décès et invalidité penmtraee et toalte " snot annulées et remplacées par :

(voir cet article)

## Avenant n 74 du 2 novembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP

## Signataires

Patrons signataires	La confédération nltoaanie de la bigrouneale et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La fédération naliotnae alingrmtaieraee et forestière CGT ; La fédération générale aarioemgtiralne CDFT ; La fédération des stdiaycns CTFC commerce, secerivs et fcore de vtene (CSFV) ; La fédération générale des terualivlars de l'agriculture, de l'alimentation et des sruecets ceonnxs FO ; La fédération amarlgoeitnirae CFE-CGC,

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

Il est créé une cmsmiosoïn ptrairaie naliotee puor l'emploi et la faiomrotn psellennrfosioe CPNEFP.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

La CFPENP a nnmoematt puor misosin :

- l'information réciproque des oontgiaranss siraanigets sur la staituoin de l'emploi dnas la pfoosisren ;

- l'étude de l'évolution de l'emploi ;

- la recchehre de sloouitn d'insertion des jneues ;

- l'étude des bsnoeis de frioaomtn de la bncarhe pnfolsInseeiore et luer évolution ;

- l'examen des modalités de msie en oeuvre des otirnatienos

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004*

Les dnoositsipis de l'article 37 qteuar " Régime rntee éducation " snot annulées et remplacées par les dtiissoonpis suetanvis :

(voir cet article)

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004*

Les dpiooisnists de l'article 37 queinuqis " Oegmsrinas arueussrs " snot annulées et remplacées par les diinisootpss svautenis :

(voir cet article)

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004*

Le présent acorcd erntrea en vueguir le 1er jluleit 2004 puor les pietras sgtinaeiras et le 1er juor du mios qui siurva la ptioiablcun au Jroaunl oefificl de l'arrêté d'extension puor les priteas non signataires.

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2004*

Les pteairs sriaieitngas dnanmdeet l'extension du présent avenant. Celui-ci srea déposé à la dtieroicn départementale du tavair et de l'emploi de Paris.

définies par la brahnce pfssolinlenroee en matière de foointamn peensiloroflne ;

- l'étude des mnoeys de formation, de pimeoreetncnefnt et de réadaptation prsinloeoensfs puor tuos les nvuaiaex de qticuioafailn ;

- l'étude de l'évolution des qatnfiailicuos pinsonolfefelres ;

- concevoir, smrtuteoe et friae hemugoolr par la cismomiosn ptirraaie ntanilaee les cititreaefcs de qociiaualftn poeeisnfrselle et aurets cricettafis rietfals à la fmtoorain et à la compétence des salariés, enxiattss ou à venir, cardoropnnest aux boeniss exprimés par la bnchrae ;

- sriuve l'application des arcdcos clocnus dnas le crdae de la négociation trnaelnie de bhrcnae sur les otnoieritas et les moyens en matière de faoomitrn professionnelle.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

La CFPNEP se réunit au mnios une fios par an. Elle est composée, d'une part, de 2 représentants mandatés par cuhcnae des ogiansantrios syndicales, de salariés saeagirtnis de la ctvonioenn clvliteoce et, d'autre part, des représentants des eoeymlrups mandatés par la confédération niantaole de la bgenirauloe et boulangerie-pâtisserie française. Le nrmobe des représentants des eolueymprs est égal au nobrme ttaol des représentants des salariés.

La CFPNEP srea présidée en antnlaecre tuos les 2 ans siot par un représentant des employeurs, siot par un représentant des salariés.

Pendant les 2 premières années de fonctionnement, la commission sera présidée par un représentant des employeurs.

L'indemnisation des représentants des salariés de cette commission sera effectuée selon les modalités définies par les dispositions alinéas de l'article 6 de la convention collective.

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

## Avenant n° 75 du 2 décembre 2004 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs CDFT ; La fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO ; La fédération nationale CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 75 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après

## Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Banneuil Cedex, à la disposition

## Avenant n° 77 du 31 mai 2005 relatif au CQP Vendeur euse conseil en boulangerie-pâtisserie

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération nationale des travailleurs forestiers CGT ; La fédération générale des travailleurs CDFT ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO ; La fédération nationale CFE-CGC, Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 77 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée "convention collective".

En vigueur étendu en date du 31 mai 2005

Les dispositions des articles 1er, 2 et 3 du présent avenant complètent les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 16 du 26 juillet 1982 et complètent les dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale :

- l'interprétation et de l'application ;

- l'application paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

désignée "convention collective".

#### Article 1

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les dispositions de l'article 34 de la CCN sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir l'article 34).

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Les parties conviennent de demander au ministre chargé du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie et boulangerie-pâtisserie artisanale et ce en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, sciens des collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des entreprises et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective "Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales)" n° 3117. Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 77 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée "convention collective".

## Article 1er - Création du certificat de qualification professionnelle vendeur euse conseil en boulangerie-pâtisserie

En vigueur étendu en date du 31 mai 2005

Les parties conviennent de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé "Vendeur(euse) conseil en boulangerie-pâtisserie" qui est défini par :

- un référentiel métier (annexé au présent accord) ;
- un référentiel de compétences (annexé au présent accord) ;
- des modalités de mise en œuvre de la formation (annexé au présent accord).

## Article 2 - Valorisation des titulaires du CQP Vendeur euse conseil en boulangerie- pâtisserie

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2005*

Les peeatnriars scoaux ont souhaité vlioserar cttee qciufiolitaan et ont modifié en conséquence la gillre des cnfiotlailscsas du peensnrl de vente.

Les disnoispiots de l'article 9 de la cveinonotn ciltovlece crncneotat le pnsoeernl de vntee snot annulées et remplacées par les dsoispionits seitanvus :

(Voir cet article).

## Article 3 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2005*

Un sivui de cette foroitman est sumois cahque année à la cmoomisn nnaitaloe paitrriae de l'emploi et de la foiotarmn professionnelle.

Le présent arcocd s'impose aux établissements, eersepitnrs et goerups qui ne pevnuet y déroger que de manière puls favorable.

## Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2005*

Conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acroc d clolceitf srea déposé en 5 eiepxlmares à la doeircitn départementale du taavirl et de l'emploi de Paris.

Les pitears siigtrnaaes conviennent de daeemdnr au ministère de l'emploi du tvaïarl et de la cohésion slaicoe l'extension du présent accord.

## Article - Annexe I : Référentiel métier

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2005*

### 1. LE POSTE

Emploi : vendeur(euse) cnisoel en blrnaoeugie pâtisserie.

Lieu : la boutique.

Position dnas la hiérarchie : ronbslpesae adjoint.

### 2. LA MISSION

Assurer la creiamitsilamcoon des pitudors et un réassort régulier, en nteeapsct les règles d'hygiène et de sécurité, cioselelnr au miuex la clientèle en ftcionon de ses goûts, lui frniour tuotes les inoaironmfts nécessaires sur les pdtuors et l'inciter à acheter.

Etre cbaplae de prrende la responsabilité d'un pinot de vente.

### 3. LES ACEIITTVS PERMANENTES

a) Cniasncaonse des pditruos :

- connaître les prudoits fabriqués par le banoueglr et le pâtissier ;

- avior assisté à la facitaiobrn des puipniarcx portdius ;

- connaître les ingrédients etnrat dnas la cmtosioiopn des ptuords ;

- connaître les aptors netotinluinrs ;

- connaître la façon de cvseeronr ces pourdtis (lieu de stockage, température) ;

- connaître le temps de ciaotnevorsn de ces mêmes ptuodirs ;

- connaître les rqeisus liés à l'alimentation (obésité, cholestérol...) ;

- connaître les reiquuss liés à la mavsuaiie cetoisvrnan des ptrdiuos ;

- soiavr lrie une étiquette sur un pruoidt emballé (composition, DLC, DLUO...)

- connaître les pcnaripiux pdrtouis aeitslanrgls pnvaout ernter dnas la cpimoiotson des ftrcnioaibas ;

- connaître les défauts éventuels d'un pduort faris et l'origine de ces défauts ;

- siovar rédiger une étiquette puor un pudiroto donné.

b) Msie en pcalle des ptirodus :

Prendre les csionnegs auprès de son supérieur hiérarchique.

Produits firas :

- msie en royan des pduorits sloen le paln défini par le supérieur hiérarchique (viennoiserie, pain, pâtisserie) ;

- reteepcsr les règles d'hygiène lros de la msie en vtene ;

- vlieler à l'étiquetage crcreot de tuos les poidturs ;

- réassortir les différents rnaoys en fctnooin des bnosies ;

- vlileer à la rtooitn crtrocee des pdtuors firas dnas les ryaons ;

- gérer les ptrdoius pocrehs de la liimte de vnete sleon les csgneions ;

- saneilgr à la firobotacn la doitinmuin ou la rrupute de stcok en poitrdus frias ;

- vileler à rreetir de la vnete les pdturiors fiars dnot la lmiite de vntee est dépassée.

Autres prtudois :

- msie en ryaon et réassort des ryonas ;

- velelir à l'étiquetage crcreot ;

- veielr à la bnnoe présentation des pdourits (facing, harmonie...)

- vieller au non-dépassement des daets liiemts de vente.

c) La vnete :

- pdrnree les cegnsions auprès du supérieur hiérarchique ;

- être au craont des aiconts ptiieibarucels ou plnetenmliooros ;

- connaître l'environnement ciacormeml ;

- ailucclier le cleint ;

- rchheecerr les bioness du clenit ;

- pspreoor le ou les pudirots croensdpaonrt aux ateettns du cenilt ;

- prpseoor des piurtods de suoubttiistn en cas de nécessité ;

- proposer des produits complémentaires ;
- proposer des produits supplémentaires ;
- proposer (si possible) et servir le client ;
- s'assurer du respect des règles de sécurité (tranchage, cuisson...);
- contrôler la vente ;
- faire un état des lieux " général " si possible ;
- proposer des services (livraison...);
- prendre des commandes précises (détails, coordonnées du client) ;
- gérer les commandes spécifiques (produits non disponibles) ;
- établir un devis.

#### d) L'encaissement et la tenue de la caisse :

- présenter les comptes auprès du supérieur hiérarchique ;
- récapituler les différents montants de la vente ;
- escompter le paiement (espèces, chèque, carte bancaire, Monéo...);
- effectuer un point ;
- suivre la procédure définie pour les montants importants (identité pour chèque, grosses coupures...);
- perdre congé du client ;
- faire le total d'encaisses selon les périodes (mi-journée, fin de journée) ;
- tenir une comptabilité du nombre de clients servis ;
- remplir un bordereau de ventes en banque ;
- rechercher les erreurs de caisse éventuelles ;
- gérer les réclamations des clients sur le rendu de monnaie.

#### e) Rangement et nettoyage :

- ranger les produits auprès du supérieur hiérarchique ;
- ranger les produits frais dans les lieux de conservation adéquats ;
- éviter les risques de contamination ;
- ranger les réserves et en faciliter l'accès ;
- veiller à ce que la clientèle (personnel, clientèle) ne soit pas entravée par des objets de valeur ;
- ranger de façon pratique, dans la boutique, les emballages et le matériel y afférent ;
- nettoyer et désinfecter le matériel de service ;
- nettoyer et désinfecter les vitrines et les éléments de présentation des produits ;
- nettoyer et désinfecter les équipements spécifiques (congélateur, réfrigérateur) ;
- nettoyer le sol en toute sécurité ;
- nettoyer les espaces privés (toilettes, vestiaires, réserves...);
- veiller à avoir une parfaite hygiène personnelle ;
- nettoyer les caisses enregistreuses, les balances, les

trancheuses, le matériel de cuisson ou de réchauffage ;

- nettoyer les glaces à la main ;
  - nettoyer les vitrines si possible ;
  - ranger les produits de nettoyage ;
  - ranger les poubelles.
- #### f) Gestion des livraisons :
- présenter les commandes auprès du supérieur hiérarchique ;
  - s'assurer du délai de livraison ;
  - contrôler la conformité des commandes et l'emballage livré ;
  - contrôler le bon état des emballages livrés ;
  - signaler le bon de livraison si nécessaire au supérieur hiérarchique ;

- effectuer les commandes dans les délais ad hoc ;
- ranger les marchandises en fonction de leur date limite de vente ;
- ranger les commandes de façon sécurisée ;
- noter les entrées de marchandises pour l'inventaire permanent.

#### g) Gestion des dysfonctionnements

Connaître ou avoir facilement accès aux numéros de téléphone de services d'urgence et des services de dépannage.

#### Panne électrique :

- alerter le supérieur hiérarchique en cas de dysfonctionnement ou panne d'un matériel ;
- mettre hors d'usage un matériel défectueux en attendant la réparation ;
- vérifier les températures des réfrigérateurs et congélateurs ;
- alerter le service de dépannage concerné en cas d'absence du supérieur hiérarchique, selon les consignes.

#### Risque d'incendie :

- procéder à l'inventaire des produits dont la date de péremption est atteinte ;
- éviter les risques de la vente ;
- se conformer aux consignes de la sécurité en cas de panne d'électricité ;
- procéder à l'inventaire des produits détériorés ou dangereux pour la consommation (panne électrique prolongée, contamination...);
- procéder à l'élimination des produits détériorés ;
- nettoyer et désinfecter les matériels concernés ;

#### Non-conformité des températures :

- alerter le supérieur hiérarchique de la non-conformité des températures de stockage (armoires frigorifiques, congélateurs, vitrines) ;
- alerter le supérieur hiérarchique de la non-conformité des températures des produits etant (livraison de glaces...);

#### Non-conformité des livraisons :

- alerter le supérieur hiérarchique ;

- refuser de signer un bon en cas de non-conformité.

#### Incendie :

- arteler les pompiers ;
- avertir le responsable ;
- utiliser l'extincteur ;
- faire évacuer les clients et le personnel dans le respect des consignes.

#### Blessure ou chute :

- avertir le supérieur hiérarchique ;
- procurer les soins nécessaires en cas de blessure superficielle ;
- avertir le service spécialisé (SAMU) en cas d'urgence.

#### Vol à l'étalage :

- avertir le supérieur hiérarchique ;
- appeler la police.

#### Braquage du magasin :

- avertir le supérieur hiérarchique ;
- avvertir la police.

#### h) Gestion des relations humaines :

- recevoir les clients du supérieur hiérarchique ;
- savoir répondre au téléphone ;
- adapter son discours à la clientèle servie ;
- transmettre les données et suggestions de la clientèle au supérieur hiérarchique ;
- faire appliquer les consignes par l'équipe de vente ;
- faire respecter les règles de sécurité et d'hygiène par l'équipe de vente ;
- transmettre rapidement et dans les délais les commandes des clients à la fabrication ;
- s'assurer que le produit fabriqué correspond à ce qui a été demandé ;
- faire procéder aux réparations éventuelles par les techniciens de la fabrication (fournil, laboratoire) ;
- informer l'équipe de vente (nouvelautés, promotion...) ;
- savoir motiver son équipe de vente ;
- savoir désamorcer une situation de conflit au sein de l'équipe ;
- savoir gérer une situation de conflit avec un client (agressivité, réclamation...).

#### 4. LES ACTIVITÉS OCCASIONNELLES

- être tuteur d'un personnel en apprentissage ;
- faire l'inventaire des produits ;
- vérifier les stocks de produits ;
- vérifier le stock d'emballages et autres fournitures ;
- vérifier l'état du matériel (pinces, pelles, plateaux...) ;
- vérifier le stock des produits de nettoyage ;

- recevoir le supérieur hiérarchique ;
- faire un dépôt d'espèces et de chèques en banque ;
- participer au nettoyage du magasin une fois par an ;
- faire une vente ou une présentation commerciale ;
- présenter des produits ou produits (boîte, ballotin...) ;
- installer le matériel personnel ;
- présenter les produits en promotion.

#### 5. LES MOYENS UTILISÉS

##### a) Les moyens techniques :

- vitrines ;
- vitrines réfrigérées ;
- réfrigérateurs ;
- congélateurs ;
- bancs ;
- matériel de cuisine ;
- étagères ;
- échelles (pâtisserie) ;
- plans à piano ;
- thermomètres ;
- étiquettes, porte-étiquettes ;
- petit matériel de cuisine ;
- caoutchouc à piano ;
- tecthonare à piano ;
- cuisine estnugree ;
- matériel carte bancaire ;
- matériel Monéo ;
- emballages, contenants ;
- matériel de décoration ;
- imprimante (éventuellement).

##### b) Les moyens réglementaires :

- documents du poste ;
- convention collective ;
- numéros de téléphone des services d'urgence ;
- numéro de téléphone de l'inspection du travail ;
- numéro de téléphone de la médecine du travail ;
- règlement intérieur (selon le nombre de salariés).

##### c) Les moyens :

- congés en cas d'absence du supérieur hiérarchique ;
- moyens de présentation des produits ;
- moyens de nettoyage ;

- cneisnogs caonercnnt les températures de cneotairvosn des pdoirtus ;
- siuels mmiiianux des sotcks de puotirds frais et sotcks maxmiaux ;
- sliuus muainmix des skcots des ateurs podtruis et stokcs mamxiaux ;
- procédure d'inventaire (permanent ou ponctuel) ;
- ciomspootin des porudits fabriqués ;
- ncoets d'utilisation du matériel ;
- prctsoupes des foisrrseuuns ;
- reeuvs professionnelles.

## 6. LES CPITECAAS REQUISES

- snes des responsabilités ;
- snes de l'organisation ;
- amabilité et snes du svicere ;
- sucoi du recespt des règles d'hygiène et de sécurité ;
- capacité à amslesiir les imtofionnras et les ciancesnaosns nécessaires ;
- capacité à s'exprimer crneielamt et coceetnmrert ;
- svaoir dieirgr une ou puisseuls psnrneeos ;
- soaivr tmarttsrnee les csiengnos et les irtfoaionmns à une équipe.
- défendre les intérêts et la piiqtluo de la direction.

## 7. LES CONTRAINTES

Physiques :

- tiaavrl dobeut ;
- prot de charges.

Organisationnelles :

- tarvial le week-end ;
- taavrl en journée ctouinne ou dnsncoiute ;
- pcvoynlleae des fonctions.

## Article - Annexe II : Référentiel de certification

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2005*

CONNAISSANCES :

### 1. - LES PUIDRTOS PAINIEFS

1-1. Les ctnutsnatois aeiamitlners impliqués dnas la porioucdtn des protuids de piiafnioican :

#### 1-1-1. La farine

- la pcnrnaevoe de la finare ;
- les qualités de fniraes ;
- la cruulte biologique, la cltuure raisonnée.

LIMITES DES CENCASSNONAIS :

- cetir les différentes pireats d'un grian de blé ;
- ctier les différents éléments cpsmonaot la fianre (amidon, gluten, matières minérales, vitamines) ;
- ctier 3 plaetns aeurts que le blé, à ptarir deleslequs on fibaurqe de la firnae ;
- iineuqdr cmonemt se définit un tpye de fanrie de blé ;
- epequixr la différence ernte fnraie blacne et fraine complète.

CONNAISSANCES :

#### 1-1-2. Le sel

- l'origine du sel ;
- les qualités de sel ;
- l'utilité du sel en panification.

LIMITES DES CNSCONSNIEAAS :

- elexuiqpr d'où vniet le sel ;
- epeqiulxr ce qu'on appelle la fuler de sel ;
- eeiuqpxlr le rôle du sel dnas l'alimentation.

CONNAISSANCES :

#### 1-1-3. La levure

- oiinrge de la levure.

LIMITES DES CIAONNEASSCNS :

- eiluxpqr l'origine de la luvree et son rôle dnas la panification.

CONNAISSANCES :

#### 1-1-4. L'eau

- l'eau ptoblae ;
- l'eau de source, l'eau minérale.

LIMITES DES CINNOCAASNSSES :

- jiuftsteir l'importance de la qualité de l'eau utilisée dnas la foabtcairin du pain.

CONNAISSANCES :

#### 1-2. La ftoabciiran

- 1-2-1. Les étapes du porcseuss de faotcbirian du pian courant
- Les différentes étapes de la faitcarboin (du pétrin au four).

LIMITES DES CISOSANNNCEAS :

- nmoemr les étapes suvesceiss de la fotarbciairn du pian et les puanrciipx matériels et équipements employés ;
- idenuqir le tmpes myoen de faciatobrin d'une bgetuate de la pâte au prioudt fnii ;
- eepuxiqrlr les différentes thcuienqes de fermentation.

CONNAISSANCES :

- 1-2-2. Les caractéristiques pysheuqis et otqueurgaloipns du pain

LIMITE DES CSCINENANSAOS :

- qualités et défauts du pain.

- décrire un pain " idéal " (aspect, scarification, alvéolage de la mie, odeur, couleur) ;

- citer 2 défauts possibles du pain et en donner les causes possibles.

CONNAISSANCES :

1-2-3. Les différents pains

- les pains courants, les pains diététiques et leurs caractéristiques ;

- les dénominations (pain de 2 livres, parisien, flûte ...) ;

- les appellations ;

- la composition des pains diététiques ;

- le pain et la réglementation ;

- les pains régionaux.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- citer les noms des différents pains et leur origine ;

- expliquer ce qu'est un " pain mosain ", un " pain de tradition française ", " pain au levain " ;

- citer au moins 5 pains divers, en donner la composition et des exemples de mets qu'ils peuvent accompagner.

CONNAISSANCES :

1-2-4. Le pain fabriqué à partir de produits issus de l'agriculture biologique

- caractéristiques de la culture biologique, de la culture raisonnée ;

- critères de fabrication et d'étiquetage du pain " bio ".

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- identifier et justifier les caractéristiques de fabrication d'un pain fabriqué à partir de " produits issus de l'agriculture biologique " ;

- expliquer et justifier la culture raisonnée.

CONNAISSANCES :

2. - LA VIENNOISERIE

2-1. Les caractéristiques des produits de viennoiserie

2-2-1. Le lait

- origine et composition ;

- les appellations en France ;

- les différentes qualités de lait (traitement en laiterie, teneur en matière grasse) ;

- les différentes présentations du lait (poudre, concentré).

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- citer les principaux éléments nutritifs du lait de vache ;

- citer 3 caractéristiques s'appliquant au lait en fonction du traitement subi par celui-ci ;

- justifier le traitement du lait ;

- citer 2 formes sous lesquelles peut se présenter le lait.

CONNAISSANCES :

2-1-2. Le beurre

- le procédé de fabrication et la composition du beurre ;

- les différentes qualités de beurre ;

- les appellations AOC ;

- la réglementation concernant les produits du beurre.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- donner l'origine et expliquer le processus de fabrication du beurre ;

- citer les principales caractéristiques du beurre ;

- citer différentes qualités de beurre ;

- expliquer ce qu'est un beurre traité ;

- citer différentes appellations de beurre ;

- expliquer la différence entre un beurre " au beurre " et un beurre " pur beurre ".

CONNAISSANCES :

2-1-3. La crème

- origine et différentes dénominations de la crème, les provenances.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- expliquer ce qui différencie une " crème " d'une " crème fraîche " ;

- citer 2 noms et origines de crèmes.

CONNAISSANCES :

2-1-4. La margarine

- origine, composition et utilisation.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- donner l'origine de la margarine et ses qualités ;

- expliquer ce qui différencie la margarine du beurre.

CONNAISSANCES :

2-1-5. Les éléments sucrants

- origine du sucre ;

- les formes de présentation (morceaux, candi, grains, semoule, poudre) ;

- le miel ;

- les édulcorants.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- citer 3 éléments sucrants et donner leur origine ;

- indiquer 3 formes sous lesquelles le sucre peut se présenter.

CONNAISSANCES :

2-1-6. L'oeuf

- les différents éléments nutritifs et la valeur énergétique de l'oeuf ;

- les différents critères déterminants les qualités de l'oeuf ;

- les formes (présentations, utilisation, conservation, avantages).

#### LIMITES DES CSECAANNONSIS :

- ctier les cmooapnsts de l'oeuf ;
- ideqnuir sa vualer énergétique ;
- ceitr les différentes qualités d'oeufs ;
- ctier 2 odivtuporos et epsoexr les aatvnges de luer utilisation.

#### CONNAISSANCES :

##### 2-2. Les fibraciotas

##### 2-2-1. Les pâtes

- la cipoosotimn des pâtes du pian vnioenis et de la बातetge de grauu ;
- ingrédients et fbacioiratn de la pâte levée, la pâte feuilletée, la pâte levée feuilletée ;
- le tograue du feuilletage.

#### LIMITES DES CCOSENSAAINNS :

- cteir les ingrédients entarnt dnas la cimiosotopn de la begattue de grauu et dnas cllee de la beguttae vnoinsiee ;
- ceitr les pipirneacls pâtes employées en vesornneiiiie et lerus utiltisoanis rseceitveps ;
- elipueqxr le purseccoss de fiatcarobin du feuilletage.

#### CONNAISSANCES :

##### 2-2-2. Les prudotis de viennoiserie

- l'origine hsortique de la vineinoesire ;
- les pcapilerins étapes de la friatcaiobn du croissant, du cosshuan aux pommes, du palmier, de la brioche, du pian au lait, du csrnaoist aux aamdens ;
- les spécialités régionales.

#### LIMITES DES CENINNOSCASAS :

- dnneor l'origine hisritqoue du csrinaost ;
- cietr les différents nmos des pilecpniras vieiionsenres ;
- ctier 3 spécialités régionales de viennoiserie.

#### CONNAISSANCES :

##### 3. - LA PETÂIISRE

##### 3-1. Les ingrédients eanrtnt dnas la ficobaaitrn des pâtisseries

##### 3-1-1. Le chocolat

- oirnige du ccaao ;
- la fabotriacin du claohcot et les différentes qualités de cloohcat ;
- les coidiotnns idéales de ctnoirovesan du chocolat, les altérations du pidurot ;
- la réglementation en matière de coohlact (emploi de matières gaesrss aarte que le bruree de cacao, pcruatogene autorisé) ;
- la vluaer énergétique du choclaot nior ;
- le ccaao et la santé.

#### LIMITE DES CSECNSNAIAONS :

- eeuqixplr l'origine du ccaao ;

- iuiqdenr et jtieuifsr les cninoiotds de cvionsarteon du cclhaoot ;
- ceitr et eeiitcxlpr les différentes aeilappltnos en matière de coolhact ;
- ieqnidur la dtae de msie en aloicatpipn de la réglementation européenne et son ctnooeu ;

- eexqluipr la qualité " pur caaco " ;

- connaître la vleuar énergétique du caaco ;

- ctier les eeftfs psofiits du ccaao sur l'organisme.

#### CONNAISSANCES :

##### 3-1-2. Les fruits

- les variétés des picnrpiaux fiurts utilisés (abricot, amande, cerise, fraise, framboise, poire, pomme, riinsas secs) ;
- les présentations (frais, congelé, sec, conserve, compote, purée, coulis, en poudre) et les différentes uslonitaiits des fruits.

#### LIMITES DES CNSANANSICOES :

- cetir les ppinucairx fruits, luer ciensaoovrn et les fomres suos leseelqls ils pneuevt être utilisés ;

- jstieufsr l'utilisation d'un fuit en conserve, d'un friut congelé ;

- nmeomr 3 variétés d'un fruit au ciohx ;

- ceitr les duex prcleanipis régions d'origine des rsinias secs.

#### CONNAISSANCES :

##### 3-1-3. Les alcools

- l'origine et l'utilisation des alocclos en pâtisserie.

#### LIMITES DES CAENNIANOCSSS :

- cteir les principax aocclls utilisés et les plnaets ou ftiurs aynat sevrì à luer fabrication.

#### CONNAISSANCES :

##### 3-1-4. Les additifs

- les arômes ntuerlas et de synthèse ;

- les colartnos nterlaus et de synthèse ;

- l'origine et le rôle de la gélatine ;

- les conservateurs, les agtnes de texture, les exsaretuhs de goût.

#### LIMITES DES CONANSNECASIS :

- ctier 2 arômes nuaeltrs et luer ogiirne ;

- cietr 1 arôme actfiieril ;

- cietr 2 ctnoorlas et luer orngiie ;

- eqlpxeiuir l'origine de la gélatine et son utosiilatn ;

- ceitr 2 tpeys d'additifs amietliraens et eqeplixur luer utilité.

#### CONNAISSANCES :

##### 3-2. La firaboitcan des pâtes en pâtisserie

##### 3-2-1. Les différentes pâtes

- la citmsooiopn de la pâte à choux, la pâte sablée (à foncer, brisée, sucrée), la pâte à bcisuit (génoise, biciust macaron, biuicst cuiller) la pâte à bbaa ;

- la canorsitveon des pâtes ;

- l'utilisation des différentes pâtes.

LIMITES DES CENOCSSANSAIS :

- dnneor la ciopmootisn de 3 pâtes utilisées en pâtisserie ;

- dnnoer 2 expelmes d'utilisation puor ccanuhe des pâtes ;

- ieqiundr le mdoe de cesotnviaron des pâtes.

CONNAISSANCES :

3-3. La fiibatarocn des garnitures

3-3-1. Les crèmes

- les nmos et la cmootpiisn des crèmes caetuonrs (au beurre, Chantilly, Chiboust, d'amande, ganache, mousseline) ;

- les cndntooiis oaipmlets de caervisotnon des crèmes.

LIMITES DES CSENNAASOCNIS :

- dennor les nmos de 3 différentes crèmes et luer ctoiosipmon ;

- inidqeur les cidnotonis de csornoeitvan de ces crèmes.

CONNAISSANCES :

3-3-2. Les atuers garnitures

- la fiarocbiatn et l'utilisation de la mirgnuee (cuite ou italienne) ;

- le mdoe de csiervntooan de la mngueire ;

- la frabiciaon de la noiatngue et son uiiiltasotn ; sa conservation.

LIMITE DES CAECSSOSNNNIAS :

- elepqiuxr la différence enrte mreignue et mneurgie innltiaee et coemmnt eells se cvreesnot ;

- egeupxlr brièvement la cosimoitopn de la nougatine, de la pâte d'amande et la cotorenavisn de ces puirtods ;

- deonnr 2 emexpels d'utilisation de ccuahn de ces produits.

CONNAISSANCES :

3-4. La fatiiarobcn des pâtisseries

3-4-1. Les gâteaux et eetetrnms courants

- les nmos et les comitsoniops des pettis gâteaux (amandine, baba, barquette, bavaroise, cohu Chantilly, éclair, figue, gland, gâteau à la crème au beurre, millefeuille, mousse, opéra, paris-brest, polonaise, religieuse, royal, saint-honoré, salambô, tartelette), des emtteenrs et des petits-fours sucrés (frais et secs) ;

- le mdoe de cetvsroaonin des pâtisseries fraîches, des fruos secs.

LIMITE DES CCONSAIASNENS :

- cteir les nmos de 10 pitets gâteaux tnirlitonaeds ;

- énumérer les ingrédients earnntt dnas la copmtsoioin de 6 peitts gâteaux tnrdoinellats ;

- ieuendqir la température et le tmeps de cotoneivrasn de 5 pâtisseries selon luer fragilité (entremets, pites gâteaux, peitts fours) ;

- cteir 5 ettmreens et en détailler la cosipotiomn ;

- cetir 3 nmos de ptetis furos sucrés sces et iuediqnr luer composition.

CONNAISSANCES :

3-4-2. La fitniion des entremets

- le nappage, l'abricotage ;

- le décor : surce ciut (sucre tiré, soufflé), pastillage, fondant, pâte d'amande, glace, royale, chocolat, fiturs ... ;

- l'écriture sur etetemnrs (à la phoce à douille, au pcaineu ou au pochoir).

LIMITES DES CICNSSAANONES :

- énumérer les possibilités de fiinoitn d'un erentetms ;

- ctier les nmos de 3 mélanges à bsae de scrue utilisés dnas la décoration d'un ermteents ;

- exulepiqr 2 manières d'écrire sur un erneemttts (matière et outils).

CONNAISSANCES :

3-5. Les prudios salés

3-5-1. Les cstinattuons anlrteimieas des ptdorius salés

- la copisiotmon des swhiecdnas crtanos (pains utilisés, les qualités de charcuterie, le fromage, la mayonnaise) ;

- les nmos et les cnootmisiops praiepilncs de préparations salées (quiches, treats salées, bouchées à la reine, croque-monsieur ...), des fruos salés, des canapés, des pnias sesrurips et aeturs ptoriuds de bufeft ;

- la caotonivresn de ces produits, le mdoe de réchauffage si nécessaire.

LIMITES DES CNAONAISSNES :

- cteir les différents ingrédients enrtnat dnas la ciitoosompn d'un sciadwnh " jabomn brruue " et en jiuseiftr l'appellation ;

- dnoenr la coitoimsopn de la miyoananse et les ctodonnais de casoirtoenvn ;

- cetir 5 panis différents utilisés dnas la ctineoofcn des shidnweacs et jsefiitur luer ultitiosan ;

- cetir 2 pnias régionaux ou d'autres pyas d'Europe utilisés dnas la ccetinfoon de schineawds ;

- cetir 2 qualités de pâtes utilisées puor la cniofceton de " panis sipersurs " et deonnr 5 eelmxepts de ganreiruts ;

- cetir 5 piutrdos salés à coommesnr chduas et inidqeur la composition, la conservation, le tmeps et le mdoe de réchauffage (justifier ce point).

CONNAISSANCES :

3-5-2. La réglementation cnonrcneat les ingrédients et les prtitudos finis

- les cdiiononts optleamis et la durée de croonvtaisen des drevis ingrédients (jambon, mnonyaaise ...) et des pidotrus salés fabriqués en boulangerie-pâtisserie.

LIMITES DES CASENICNOASNS :

- eqlpiexur et jsieutifr les cniiodots de vtnee des sdechaiwns (conservation, minpulaiotan ...).

CONNAISSANCES :

4. - LES GEALCS

4-1. La fraoiaibctn des glaces

4-1-1. Les différents potrduis glacés

- les nmos et cioimstpoos de la glace, de la crème glacée et du

seorbt ;

- les différents fruits, parfums, aromates et additifs utilisés dans la fabrication des glaces et sorbets ;

- la conservation des produits glacés et le service de la glace (découpe, accompagnement, boisson ...).

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- expliquer la différence entre sorbet et crème glacée ;

- expliquer comment la glace se conserve et comment le consommateur peut la servir (sortie du congélateur, découpe, suggestions d'accompagnement).

CONNAISSANCES :

4-1-2. La réglementation

- fabrication, stockage, emballage, respect de la chaîne du froid, dénomination, transport, gâteaux et cornets, esquimaux.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- justifier le respect de la chaîne du froid.

CONNAISSANCES :

5. - LA PATISSERIE

5-1. Les produits de pâtisserie

5-1-1. Les bonbons

- les bonbons de sucre (acidulés, fourrés, feuilletés, gélifiés, dragées ...) ;

- de chocolat et les différents ingrédients (ganache, praliné ...) ;

- les caractéristiques de conservation des bonbons et les altérations des produits.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- citer quelques spécialités régionales de pâtisserie et la façon de les servir ;

- citer 3 ingrédients de bonbons de chocolat et leur composition.

CONNAISSANCES :

5-1-2. Les produits à base de fruits

- la fabrication et la conservation des produits de fruits ;

- les pâtes de fruits (les qualités, la conservation).

CONNAISSANCES :

6. - LA PATISSERIE DES PRODUITS

6-1. La mise en vente

6-1-1. La vitrine

- savoir présenter les produits en vitrine (alignement, harmonie des couleurs, des formes, éclairages, étiquetage ...) ;

- respecter les réglementations et les règles d'hygiène (prix, température, durée d'exposition, manipulation, rotation, approvisionnement, hygiène ...).

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- expliquer et justifier les choix (couleurs, éclairage et autres de décoration) pour la réalisation d'une vitrine (pain, pâtisserie) sur un thème donné ;

- expliquer et justifier la présentation des produits frais (pain, pâtisserie, viennoiserie).

CONNAISSANCES :

6-1-2. L'emballage

- réaliser un emballage adéquat des produits périssables (paquet monté, choix d'un boîtier adéquat, paquet cadeau, sachets à plan coupé, emballage de produits ...) ;

- connaître les différentes présentations destinées à l'emballage (sachet, ballotin, boîte, cellophane, blanchet ...) et savoir les utiliser pour présenter les produits.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- justifier l'importance d'un emballage adéquat pour un produit donné (réglementation, hygiène, esthétique ...) ;

- donner 3 exemples de produits d'emballage utilisés en pâtisserie.

CONNAISSANCES :

6-2. Le suivi des produits 6-2-1. Les livraisons

- pouvoir assurer la réception des produits : vérifications (destinataire, concordance avec le bon de livraison, état des produits livrés, date limite de consommation) ;

- assurer le stockage des produits (lieux, température, rangement sécurisé, évacuation des emballages, nettoyage permanent).

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- énumérer les différents points du processus de vérification des produits et les justifier ;

- identifier et justifier les conditions d'un stockage optimal d'un produit donné.

CONNAISSANCES :

6-2-2. L'approvisionnement en produits frais

- organiser le processus et éviter les ruptures en intervenant à temps pour la gestion de la commande des quantités nécessaires ;

- sélectionner les produits frais en respectant les conditions et les règles d'hygiène.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- expliquer la nécessité d'une rotation des stocks et celle d'un inventaire permanent.

CONNAISSANCES :

7. - LA PATISSERIE

7-1. L'implantation de la pâtisserie

- savoir analyser les impacts de la situation géographique et de l'environnement commercial de la boutique.

LIMITES DES CONNAISSANCES :

- lister les principaux avantages et inconvénients d'une implantation dans le centre d'une ville ;

- citer 2 types de concurrents concurrents de la pâtisserie artisanale et expliquer les effets positifs et négatifs de cette concurrence.

CONNAISSANCES :

7-2. Le rôle du vendeur(vendeuse)

7-2-1. L'accueil

- connaître les exigences requises dans la relation avec la clientèle (sourire, tenue, attitude, langage ...) ;

- vlielier à créer une aianmcbe générale agréable (ordre, propreté ...).

#### LIMITES DES CEIAANSNNOCSS :

- iudqienr les critères d'un accueil.

#### CONNAISSANCES :

##### 7-2-2. Reoitlan aevc la clientèle

- connaître les caractéristiques d'une clientèle sreive (âge, CSP, ...) et l'incidence de ces caractéristiques sur le cmopomntreet du cmomeusantor ;

- atpader son lagange et son dcorusis à la toopigyle du cnelit (timide, bvarad ...), grdear la maîtrise du diulagoe et saovir écouter ;

- svaoir gérer une sttauoiin ebnrrmsaatase (réclamation, testestation, agressivité) ;

- sivaor répondre eneifmcfecat au téléphone et gérer les aepls téléphoniques.

#### LIMITES DES COENAAINSCSS :

- établir des corrélations pntinterees entre les geruops de cetnils et luer crmnpoeomtt d'achat (2 exemples) ;

- epuqlxier et juiftsier l'attitude à aopdetr dnas une satouitin délicate.

#### CONNAISSANCES :

##### 7-2-3. La vente

- rehrceher les benoiss du cntlies (goûts, événement, nobrme de cnioevvs ...), l'informer sur les proiduts (composition, présentation, personnalisation), les sceievrns assurés par l'établissement et le cseionller (quantité, conservation, découpage, façons de présenter, puoridt d'accompagnement ...) ;

- aretgemnur sur cqauhe pdourit et poroumvoir les nouveautés ;

- iniurde une vtene supplémentaire.

#### LIMITES DES CSEAOISNCNNAS :

- dnas le cdare d'une soitutain de simulation, aciliucler un client, cerner les bosneis et lui pperosor le priudot qui cinvenot et les quantités nécessaires (repas, buffet, caiktcol ...) ;

- contruirse un antimaerurge puor un pdruiot donné ;

- eupilxeqr et jstuiiefr les noinots de vetne complémentaire et de vtnee supplémentaire (exemples).

#### CONNAISSANCES :

##### 7-2-4. La prsie de commande

- pnrdrree une codmanme et établir une fcihe destinée au psoeernnl du fiurnol ou du ltaoibrroae ;

- connaître les précautions à pndrere en cas de caomdmne itmatponre ou particulière (faisabilité, coordonnées du client, acompte, vérification de la cmmodnae effectuée, livraison) ;

- établir un dveis détaillé (prix HT, TTC), pirq par personne, culcal d'une remise.

#### LIMITE DES CAIENOASNSCNS :

- énumérer les mtnieons ibslnisdeapnes denavt fuirger sur une fchie de conadmme destinée à la fcbraiotain ;

- ieuqndir les précautions nécessaires lros d'une pirse de cdommane itunblihlaee ;

- ccluealr à praitr de données chiffrées, le pirq que diot pyear un

cinlet (HT, TTC) après déduction d'une rmeise dnnot le procougetne est indiqué.

#### CONNAISSANCES :

##### 7-2-5. L'encaissement

- connaître les muoaaenrves d'utilisation d'une csasie ererntusigese (ouverture, ftmuerree de caisse, annulation, sitroe de taotl journalier, vérification) ;

- eismetr l'évolution du nrbrmoe de cinelts ou du chfrfie d'affaires (chiffres absolus, pourcentage) et en tuoevrr des rinasos ;

- gérer le fnod de cssiae ;

- être cbplaae de rndere la monnaie, de friae un ccual de tête (3 articles) ;

- ieenitdfir les sgiens de contrefaçons (monnaie, chèque, ticket-repas ...) ;

- svaioir rpielmr un bdereaoru de dépôt d'espèces et de chèques en banque.

#### LIMITES DES CNANIOSNSCEAS :

- cteir 5 meynos de paiement, les cinodnitos de luer acceptation, les angtvaaes et inconvénients de cauchn ;

- ietnedfiir 3 seigns de contrefaçon (différents supports) ;

- dnoenr 3 empleexs de fceuarts pvaout eeupqlxr une dmiotuiinn plcltenoue de fréquentation de la buutioqe ;

- clcaelur à pitarr de données chiffrées la poegriorssn (sur 2 périodes) en cffeihrs abusols et en pgenkrautoe de l'évolution du nmbroe de clients.

#### CONNAISSANCES :

##### 8. - LA PUBLICITE

###### 8-1. L'image de marque

- connaître l'ensemble des éléments de vsatalioorin spécifiques à une blongeaure ;

- connaître les éléments de la notoriété (ancienneté, qualité, originalité, spécialités ...).

#### LIMITES DES CANIASESNOCNS :

- aretgnumer sur l'importance de la publicité ;

- cietr qqeeulus éléments de la notoriété ;

- citer 3 soptpurs publiilrtaices utilisés en boulangerie-pâtisserie.

#### CONNAISSANCES :

###### 8-2. L'action promotionnelle

- connaître le rôle de la publicité (image, notoriété, ptmoooirn des puodtirs ...) et les myeons utilisés (presse, radio, cinéma, PLV ...) ;

- svaioir mtrete en place une PLV ;

- connaître les différents moneys de fidélisation allipcpbae à la boulangerie-pâtisserie (parking gratuit, privilèges, craets à notis ...).

#### LIMITES DES CCNONNSAESIS :

- armueegnr sur le rôle du vendeur(euse) dnas la publicité et dnas la notoriété (image, promotion, lmneceant d'un produit) ;

- dnneor 2 elpemexs d'actions ptimlnenoelors ;

- décrire le lgoe de la bliuoagenre et en jtiufesr l'intérêt ;

- donner 2 exemples de mycoses utilisés pour fidéliser la clientèle.

## CONNAISSANCES :

### 9. - LA RÉGLEMENTATION

#### 9-1. L'affichage

- connaître la réglementation en matière d'affichage et les motifs obligatoires (nom, poids, prix, valeur théorique au kilo) et valoir au respect de la réglementation ;

- savoir en quoi consiste la publicité mensongère (tromperie, utilisation d'allégations cachent les bénéfices en matière de santé ...)

#### LIMITES DES CONCASSANCES :

- citer les 3 mentions obligatoires dans l'affichage du pain.

## CONNAISSANCES :

#### 9-2. L'étiquetage

- connaître la réglementation en matière d'étiquetage des produits ;

- savoir rédiger une étiquette (mentions, écriture) pour un produit donné ;

- connaître la signification des mentions : DLC (date limite de consommation) ; DULO (date limite d'utilisation optimale) ; DLV (date limite de vente) ;

- vérification des dates sur les produits emballés et produits à approuver pour les produits ayant dépassé la date limite.

#### LIMITE DES CONCASSANCES :

- citer les mentions obligatoires en matière d'étiquetage des produits non emballés et préemballés ;

- expliquer la différence entre DLC, DLV et DULO et les conséquences pratiques.

## CONNAISSANCES :

#### 9-3. Le contrôle

- connaître les missions des services chargés du contrôle en agriculture (DGCCRF, services vétérinaires, médecine du travail, docteur départementale du travail, DDASS) et leur rôle respectif.

#### LIMITES DES CONCASSANCES :

- citer les missions des services chargés du contrôle en agriculture ;

- expliquer le rôle d'un de ces organismes.

## CONNAISSANCES :

### 10. - LA NUTRITION

#### 10-1. La consommation

##### 10-1-1. L'évolution de la consommation

- connaître l'évolution globale de la consommation de pain depuis 1900 (quantité journalière consommée) et les aspects des consommations d'aujourd'hui ;

- connaître la tendance de la consommation (moins de sucre, produits " bio ", produits allégés ...)

- savoir ce qu'est un OGM, la lécithine de soja et dans quels produits il est possible d'en trouver.

#### LIMITES DES CONCASSANCES :

- citer 2 valeurs illustrant l'évolution globale de la consommation de pain de 1900 à nos jours ;

- expliquer brièvement ce qu'est un OGM, la lécithine de soja et dans 1 exemple de produits s'en contenant.

## CONNAISSANCES :

#### 10-2. Les besoins nutritionnels

- connaître les besoins énergétiques moyens de la population en fonction de son âge et les facteurs à prendre en considération pour établir les besoins réels (morphologie, profession, saison, sport ...)

- connaître les avantages nutritionnels des pains (pain courant, complet, au son ...)

- connaître la valeur nutritive des aliments (protides, lipides, glucides, vitamines, oligo-éléments, fibres) et le rôle dans l'organisme des différents éléments.

#### LIMITES DES CONCASSANCES :

- identifier la moyenne des besoins énergétiques quotidiens d'un adulte, d'un adolescent, d'un enfant ;

- énumérer 2 facteurs pouvant influencer sur le besoin énergétique d'un individu ;

- donner la quantité de pain qu'un adulte devrait consommer quotidiennement et la consommation réelle ;

- nommer quelques pains et expliquer leurs avantages nutritionnels ;

- citer les vitamines ;

- citer 2 sels minéraux et des ingrédients ou produits en contenant.

## CONNAISSANCES :

#### 10-3. Les troubles liés à l'alimentation

- connaître les produits allergènes utilisés en boulangerie et en pâtisserie (farine, fruits, lait, amidon ...)

- savoir définir l'obésité (indice de masse corporelle, les risques engendrés, les actions à supprimer) ;

- connaître 3 maladies graves isopneumiques un régime alimentaire spécial (diabète, hypertension, maladie coeliaque).

#### LIMITES DES CONCASSANCES :

- citer 3 produits allergènes ;

- citer 2 maladies entraînant un régime alimentaire particulier ;

- expliquer ce qu'est la surcharge pondérale et les risques préconisés ou au contraire à éviter ;

- expliquer ce qu'est un produit " allégé ".

## CONNAISSANCES :

### 11. - L'HYGIÈNE ET PREVENTION

#### 11-1. L'hygiène corporelle

- connaître les règles d'hygiène personnelle (tenue, cheveux, mains, blessures, état de santé ...)

- les risques microbiologiques ;

- produits d'hygiène personnelle ;

- contrôles médicaux.

#### LIMITES DES CONCASSANCES :

- expliquer et justifier les règles d'hygiène personnelle imposées en boulangerie-pâtisserie ;

- jeisiutfr l'importance et elixqper le déroulement ccrreot du lvagae des mains.

CONNAISSANCES :

11-2. La propreté des locaux

- siovar aiplupqer un paln de natotgeye et de désinfection en fcotinon des secuarfs et des matériels (précautions d'emploi, choix des produits, procédure, périodicité, évacuation des déchets) ;

- dangerosité des purdtios (lieu de stockage, poircteotn lros de l'utilisation, évaporation ...).

LIMITES DES CCNOIENAASNSS :

- donner les étapes d'un paln de ngytetoae et les pidruots utilisés ;

- énumérer et jisfeutir les meures préventives abealpcilps dnas l'utilisation des pdtoruis d'entretien (stockage, étiquetage ...).

CONNAISSANCES :

11-3. Les rsequis liés aux ingrédients et aux prdutiios fniis (pain, pâtisserie, glace)

- les pinapcruix atnegs mricbioens ponuvat se développer sur les atlinems et luer mdoe de prolifération ;

- les rsequis d'intoxication et les mlaedais ieeunesiftcs ;

- les mœurss serntiaas (traitement sbui par les denrées, conservation, contrôles ...) destinées à lteimir le rsquie de contamination.

LIMITES DES CNNSAOECANISS :

- énumérer les rsieuqs liés aux pirtouds aenaletirmis (contamination, développement de moisissures, levures, bactéries) et les mnyoes de ltute puor les liemitr ou spiuprmer ;

- citer 2 gerems à l'origine d'intoxications anerlimeatis ou de maadlies iceeseutnfis et les ctioionnds de luer développement ;

- jifetisur les asynelas vlanerooits périodiques des prtdiuos par un laboratoire.

CONNAISSANCES :

12. - LA SECURITE

12-1. La sécurité des personnes

- évaluer les rquesius pteoeitlns dnas la butuqioe (chute, coupure, brûlure ...) ;

- usilteir tuos les menoys puor lemitir ou spurpemir ces risequs (panneau, fotixian des présenteoirs et des vitrines, anseecbs d'objets cnutpoas ...) ;

- aodeptr les puoertss recommandées (port de charges, reenngat en hetaur ...) et apprécier la dnmiiosen eorungoiqme d'une installation.

LIMITES DES CAOSCSEANNNIS :

- énumérer les rquises ptotelneis puor la sécurité des pnensoers dnas une botuqie et les moyens à mtree en oeurve puor les litimer ou les supirempr ;

- iidequnr la procédure à siruve dnas un cas d'urgence précis ;

- ideuinqr 2 rommnetnidaoacs ou citer 2 iaalntntolis rtecnpaest l'ergonomie (posture, paln de travail, chaussures) et les justifier.

CONNAISSANCES :

12-2. Les locaux, les matériels et les biens

- asusrer l'entretien des lucaox et des matériels en totue sécurité et salinegr tuot dotnfsincnomyneet des matériels ou des iloalnsttains ;

- connaître les caractéristiques des revêtements de scruafe et snligaer toute altération de ceux-ci ;

- connaître la procédure en cas d'urgence (appel aux services compétents, évacuation, iaotnirofmn du supérieur hiérarchique, usalitiotin de l'extincteur) ;

- vieellr à la sécurisation des bnies : vérification des installations, présentation de pdtoruis ftiaeccs ...

LIMITES DES CNECSAANNISIOS :

- jitefisir les meures ipeiadlnbesnss à la sécurité des lueix et biens.

## Article - Annexe III : Mise en oeuvre - Présentation de la formation

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

La ftramooin se frea ctinoinjemenot par :

- une fiotramon théorique suos frmoe de cruos à dasntice asrisote de tsets ptrmenteat de vérifier que le canddait a bein assimilé les données etesseelinls du référentiel découpés en mouelds thématiques. Les corcrieonts snot assurées par un tuteur.

- des journées de sgtae en ctnree de fimootran puor tireatr l'aspect pqtariue du métier (vitrine, décoration, emballage, présentation de confiseries...).

Durée de la formation

184 hreus réparties sur 9 mios (35 semaines).

- l'apprentissage à dncstaie s'effectuera sur 35 semaines. II représente 132 heeurs de ftomorian à domicile.

- la fitroaomn piqtuare prévoit 8 journées de sgate en cetrne :

- 1 juor (5 heures) de faomotrin à l'utilisation de corus à dnastcie ;

- 6 juors (42 heures) de fimotoran prtiauqe répartis sur les 9 mios ;

- 1 juor (5 heures) d'examen-bilan.

D'autres tepys de miess en ourvee peuenvt être acceptées si l'ensemble du référentiel est respecté (internet...).

Public éligible

Le dipstsoiof s'adresse aux catégories de pbciuls suaitvens :

- aux jneeus de mnios de 26 ans et aux demaedrnus d'emploi de 45 ans et puls dnas le crade du coratnt de pstroosiiniolnfeaan ;

- aux salariés de la bnkrahe dnas le crdae des aocntis de faritmoon pioeelrflsbonne ctuinone à l'initiative de l'employeur ;

- aux prnsoeens isesus de la profession, en rrhehcece d'emploi et soutihnaat acquérir une qiifualoicatn prproe à flicetair luer réinsertion ;

- aux salariés ou ddnereuams d'emploi renavlet d'une ature bracne et soaitnauht une rcseroeovnin professionnelle.

Jury d'examen

Les certificats, établis à l'en-tête de la CPNEFP, snot délivrés par un jruy composé :

- de 2 représentants des eeuuyoplrmis désignés par la

confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

- de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés.

Seules peuvent être désignées des personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans.

Afin de délivrer les certificats à l'issue de foire organisée au niveau des régions, un jury pourra être constitué au niveau régional.

Il sera composé de 2 représentants élus par l'un des membres est désigné par la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française sur proposition de la fédération régionale de la boulangerie concernée et l'autre membre est la déléguée régionale des boulangères, ou sa représentante, et de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés choisies en fonction de leur proximité avec le lieu d'examen sur une liste établie par les organisations syndicales de salariés.

Méthode d'évaluation et notation

1. Un suivi régulier :

Le candidat devra au moins une fois par semaine être évalué sur l'unité étudiée. Ces évaluations et tests ne sont qu'une vérification des acquis et un corrigé type sera retourné au candidat.

D'autres évaluations dépendent de la réflexion ou un effort de synthèse. Ils seront notés par le coordinateur et renvoyés au candidat avec les appréciations et les explications nécessaires. Le total des notes obtenues sera sur 20 et affecté d'un coefficient 1.

2. Une évaluation du tuteur/employeur : à l'aide d'une liste de critères d'appréciation, le tuteur/employeur sera à même de donner une note sur 10 affectée d'un coefficient 1

3. Un examen :

a) Une épreuve écrite : durée : 15 minutes

Le candidat devra préparer en 5 minutes le sujet qu'il devra résoudre ; le cas échéant proposé étant tiré au sort par le candidat.

10 minutes seront consacrées à l'exercice pratique dit, la formation jouant le rôle de la cliente.

Epreuve pratique : 20 minutes.

À partir du matériel fourni, le candidat devra réaliser des emballages et de décors.

## Avenant n° 79 du 19 décembre 2005 relatif au tutorat

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération nationale des boulangères et forestières CGT ; La fédération générale des métiers du commerce, de la vente et des services (CGFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services (FAG) ; La fédération des travailleurs de la boulangerie-pâtisserie (FBP) ;

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005

Préambule

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du

travail en entreprise (sketch et épreuve pratique) est notée sur 20.

Cette note est affectée d'un coefficient 2.

b) Une évaluation des connaissances : épreuve orale : 15 minutes.

Le jury choisira des questions visant à tester les connaissances des produits, de la réglementation, des règles d'hygiène et de sécurité. Note sur 20.

Epreuve écrite : 1 heure.

Les sujets de l'épreuve écrite porteront sur des thèmes de connaissances générales : mathématiques, français, diététique, hygiène et sécurité. Note sur 20.

La moyenne des 2 notes sur 20 sera affectée d'un coefficient 2.

Seront également pris en considération les comportements, attitudes et ancienneté du candidat.

La notation se fera comme suit :

Note sur 20, coefficient 1 : suivi du programme théorique.  
Note sur 10, coefficient 1 : évaluation du tuteur/employeur.

Note sur 20, coefficient 2 : épreuve écrite de l'examen final.

Note sur 20, coefficient 2 : connaissances des produits et du métier évaluées lors de l'examen final.

Total : 110.

La note moyenne de 10 sur 20 permettra de valider l'obtention du CQP "Vendeur(euse) boulangerie-pâtisserie 3.

Une note inférieure à 10 sur 20 devra être complétée par une participation.

Habilitation des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant intervenir en matière de formation des candidats au CQP doit en faire la demande à la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBPF). S'appuyant sur l'expertise de l'Institut national de la boulangerie-pâtisserie française (INBP), la CNBPF s'assure que le candidat possède les connaissances nécessaires au bon déroulement et à la qualité de la formation et qu'il s'engage à respecter les principes du référentiel.

La CNBPF fournit l'annuaire en date du 19 déc. 2005 un état des demandes et des réponses qui ont été apportées.

Le présent accord sera renforcé par la réussite des candidats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la maîtrise des compétences au sein des entreprises de boulangeries-pâtisseries artisanales.

### Article 1er - Tuteur

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation visé.

L'employeur peut assumer lui-même le tutorat s'il dispose des compétences et de l'expérience.

## Article 2 (1) - Formation

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié peut bénéficier de fonctions spécifiques.

Ces fonctions sont prises en charge par l'OPCA dont relève la branche dans la limite des financements disponibles.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 du code du travail (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

## Article 3 - Missions du tuteur

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes possédées par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

ÉTAPES DU PROCESSUS DE FORMATION	MISSIONS DU TUTEUR
1. Réussir l'accueil du jeune	<ul style="list-style-type: none"><li>- Préparer l'arrivée du jeune (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter ..)</li><li>- Accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès ..) ; faire visiter</li><li>- Préparer l'entreprise et son environnement</li><li>- Présenter le jeune, sa palette et ses activités aux acteurs majeurs du processus</li></ul>
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de formation visé	<ul style="list-style-type: none"><li>- Définir et planifier les activités à effectuer au jeune, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à sa disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)</li><li>- Aider le jeune à la compréhension du travail</li><li>- Guider le jeune dans l'exécution du travail</li><li>- Évaluer les critères de réussite pour l'entreprise</li></ul>
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	<ul style="list-style-type: none"><li>- Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès</li><li>- Faire le point sur les acquis professionnels, avec le jeune et avec l'ensemble des acteurs concernés</li><li>- Participer aux réunions organisées par l'organisme de formation</li><li>- Faciliter les échanges de liaison</li></ul>

4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	<ul style="list-style-type: none"><li>- Définir un plan d'actions pour mettre en place les éléments nécessaires, les axes de progrès</li><li>- Faire le point sur la mise en œuvre</li></ul>
5. Évaluer	<ul style="list-style-type: none"><li>- Évaluer les acquis du jeune et faire un bilan de ses résultats</li></ul>

## Article 4 - Exercice du tutorat

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et adaptées à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

## Article 5 - Valorisation du tutorat

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Les salariés signataires et bénéficiaires et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tuteur sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Il est donc prévu le versement d'une prime mensuelle de 40 euros bruts au bénéfice du tuteur lorsqu'il exerce effectivement cette fonction.

Lorsque le tuteur aura exercé dans la profession cette fonction pendant 36 mois consécutifs ou non, il bénéficiera alors, en plus, d'une augmentation de 5 points supplémentaires de son coefficient professionnel.

## Article 6 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupements qui ne peuvent y déroger que de manière favorable.

## Article 7 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Conformément à l'article R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

## Avenant n 80 du 19 décembre 2005 relatif au fonds de péréquation

Signataires	
Patrons signataires	La confédération naitanloe de la boluinearge et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération naitonale atraemnrroigiale et forestière CGT ; La fédération générale arongemiarlatle CDFT ; La fédération des sidyatcns commerce, srvicees et froce de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tilavuarlers de l'agriculture, de l'alimentation et des scteuers cneeoixns FO ; La fédération aliaongemratre CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Les doispnsioits stvenuais cneniottstut l'avenant n° 80 à la coovneitn cvlelcoite nlaonite du 19 mras 1976, ci-après désignée ctnooveinn collective.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Au 1er jevnair 2006, les diostionpsis du pinot 3 de l'article 37 bis

## Avenant n 81 du 21 décembre 2005 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La confédération noaiante de la bgonuilraee et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération générale aoatrarlieignme CDFT ; La fédération des stiyncads CTFC commerce, sreeicvcs et fcroe de vtene (CSFV) ; La fédération générale des taalrvielurs de l'agriculture, de l'alimentation et des streecus cneonexs (FGTA) FO ; La fédération atimgrinleaaroo CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Les dsoistnpiios steanvius cntionstuet l'avenant n° 81 à la ctinoonven clveoclite niaanltoe du 19 mras 1976, ci-après désignée " Convention cctevllioe ".

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

A cetpomr du 1er jieavn 2006, les dtosiopsinis de l'article 23 "

## Avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

" Fdnos de péréquation " de la cvoeinontn clicelovte snot complétées par les diitponissos sevntaus :

(Voir cet article)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

Les paenrriaets siuoacx ont décidé de reeovelunr la désignation puor une durée de 2 ans mmauxim d'ISICA Prévoyance cmmoe omagsrine genrtsiniaoe du fonds de péréquation et du FAPS.

En conséquence les dootipinssis des ponits 4 et 6 de l'article 37 bis ne snot pas modifiées.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2005*

A coemtptr du 1er jnvair 2006, les dtosniipoiss du point 5 de l'article 37 bis " Fndos de péréquation " snot prmabeeleltint modifiées.

Les dosopniitss snuvtiaes : " Le tuax de catiotoisn du fdons de péréquation est fixé à 0,12 % du salraie burt limité au pnlafod de la sécurité sociale. " snot supprimées et remplacées par :

(voir cet article)

Tiavrval de niut " de la cionnevtn clvietcloe snot supprimées et remplacées par :

(Voir cet article).

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Il est cveonnu d'engager une négociation avant la fin du pieermr smtrsee 2007 sur les dstoiipnsos du présent accrd rtlaveies au temps de pause.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Le présent accrd s'impose aux établissements, enrepresits et gerpuos qui ne pveneut y déroger que de manière puls favorable.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Les prtaias sretgaaains cneiovnnent de demdnear au ministère chargé du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rednre appliacble à l'ensemble des esietpenrrs ertnnat dnas le cmhap d'application de la cienvonotn ccloteilve nailaotne de la bonaigurlee et boulangerie-pâtisserie alsintarae et ce, en aitoiplacpn de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Confédération niaalonte de la bnlurgeioiae et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	Fédération nniotlaae aiaeolnrgitmrae et forestière CGT ; Fédération générale aonrlretimgiaae CDFT ; Fédération des sidycants commerce, seivecvs et fcroe de vtnee CTFC ; Fédération générale des tvlrialreaus de l'agriculture, de l'alimentation et des scrteeus ceonnexs FO ; Fédération nonaatile aatminaelgroie CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime complémentaire relatif à des prestations complémentaires au régime obligatoire de sécurité sociale en cas de frais médicaux, hospitaliers et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux deux objectifs suivants :

- la mise à disposition des salariés au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, hors de la mesure en place d'une prestation sociale complémentaire, et, d'autre part, garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé ;

- la gestion des prestations, effectuée par les comités de gestion régionaux de l'organisme assureur dont les effectifs dépendent géographiquement.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Le présent avenant est applicable aux entreprises exerçant dans le secteur d'application de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et pâtisserie.

## Article 2 - Adhésion - Affiliation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

À compter de la date d'effet du présent avenant, les salariés doivent adhérer au régime auprès de l'organisme assureur par la signature d'un formulaire d'affiliation spécifique.

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, une note d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée de l'avenant, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre volontaire et de son propre fait.

## Article 3 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent avenant institue un régime « complémentaire de frais de soins de santé » obligatoire au profit de l'ensemble des salariés nouvellement embauchés visés à l'article 1 du présent avenant.

Tout salarié exerçant dans une entreprise relevant du secteur d'application de la convention collective nationale, et quelle que soit la durée et la durée de son contrat de travail bénéficiera de la couverture du régime de soins de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

Le régime peut dispenser d'affiliation les salariés pour la durée de leur présence au titre de la couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (couverture maladie universelle).

Peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime les salariés bénéficiaires de la CMU-C. La dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

Les salariés à leurs propres moyens bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à l'ajout d'une couverture dans le cadre d'un autre emploi peuvent être dispensés de s'affilier au présent régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation de leur couverture.

Cette disposition d'affiliation vise à garantir que le salarié titulaire de la couverture ne bénéficie pas de la date d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, le salarié devra souscrire au présent régime à compter de la date à laquelle il n'est plus garanti.

À compter du 1er avril 2008, les salariés à leurs propres moyens déjà affiliés au présent régime et pouvant prétendre au bénéfice de la dispense d'affiliation pourront, à leur demande, être radiés du régime, sous réserve de fournir à leur employeur une attestation de couverture.

La procédure sera effectuée à compter du premier jour du mois suivant la réception de la demande de radiation par l'organisme assureur.

À la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie de l'attestation de couverture.

## Article 4 - Garanties

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont compris dans les atouts et prestations sur la période de garantie quel que soit l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de soins de santé de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que les atouts et prestations en cas de décès par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des prestations figurant en annexe.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés relatifs à la personne du salarié, après déduction du régime de soins de santé et/ou d'éventuels autres régimes complémentaires.

En cas de maternité/adoption, l'organisme assureur désigné, visé à l'article 13 du présent avenant, verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un tel forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances jumeaux ou de l'adoption.

Les dettes prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dettes de naissance résiduelles de chaque enfant.

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise relevant de la boulangerie et pâtisserie, AG2R Prévoyance offrira pendant 12 mois la garantie complémentaire dont bénéficiait le salarié décédé à ses ayants droit et le régime de frais de soins de santé prendra en charge durant cette période la cotisation correspondante.

Les ayants droit du salarié décédé sont :

? le conjoint d'un salarié en activité relevant de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et pâtisserie, ou le conjoint (au sens de l'article 515-8 du code civil) d'un salarié en activité relevant de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et pâtisserie, lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec ce salarié.

Cette cuortvruee est effectuée à la ctinoidon que siot présentée, dnas le cas où le cuicnbn est lié par un Pcas aevc le salarié, une ataeostttt de mions de 3 mios établissant luer enangeegemt dnas les liens d'un Pcas délivrée par le gffree du taibrul d'instance. Dnas le cas où le cnoubcin n'est pas lié par un Pcas et n'est pas aanyt dirot du salarié au snes de la législation sociale, cttee aalfifition est effectuée à la ciointdon que siot présenté un juiticfastf de la stituaoin de caoigunnbe : asaottitett délivrée par la mairie, pochpoitoe du lrievt de filame puor les cnuucbios aanyt des eantnfs cmnomus ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la jftiaiscoutin du dicmiloe cmuomn (quittance de leoyr aux duex noms, ou doublbe qtctaiune d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

? les entafns à cgrhae d'un salarié en activité raenlevt de la conviteonn cvleotilce nltiaonae des enirsteerps alensritaas de la biauorluge et boulangerie-pâtisserie, répondant à la définition suniatve :

?? les enatnfs de mions de 21 ans à cgrhae du salarié ou de son coojnnt ou de son cinbcoun au snes de la législation sécurité saloïce et, par eoxsinten :

?? les efannts de minos de 26 ans à crgahe du salarié au snes de la législation fiscale, à soiavr :

??? les enatnfs du salarié, de son cjoonnt ou de son cubcinon pirs en cpmte dnas le ccalul du qotuinett fliaiaml ou ouvrvnat doirt à un abanetmtet abpallicpe au rveenu ipabomlse ;

??? les efnatns du salarié aueqklus celui-ci sret une psineon aaitlmnerie (y ciomprs en aiaolipcptn d'un jmneegut de divorce) rtnueee sur son aivs d'imposition à tirte de crghae déductible du rveneugoaabl ;

?? queul que siot luer âge, et suaf déclaration penrneollse de revenus, les enafnts inriemfs (c'est-à-dire hros d'état de sbeiuivr à lures bosnies en raison naemmtnot de luer invalidité) au snes de la législation facslie définie ci-après :

??? pirse en cmtope dnas le cclual du quionett faiimlal ou

??? oavrunt dirot à un eatnembtt aiplpcblae au rveenu isblopame ou

??? bénéficiaires d'une psnieon aetlanmirie que le salarié est autorisé à déduire de son reenvu imposable.

En tuot état de cause, les garentias csesnet dès que le salarié n'entre puls dnas le cahmp d'application prévu à l'article 1er du présent avenant.

## Article 4 bis - Portabilité des droits du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

### 1. Bénéficiaires et geinaatrs mnitneeaus

En cas de rurupte ou de fin du deernir cotnrat de taairvl non consécutive à une faute lrodue et onvurat droit à itiindsemnaon du régime obaolgtriie d'assurance chômage, le salarié bénéficie du miiitnaen des garenias du régime de renesbummroet complémentaire de firas de sinos de santé prévu par l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 à la cioentnovn clvtoeilce nonaltaie de la bgrnaioluee et boulangerie-pâtisserie française et les antnevas qui s'y rapportent.

Le miitenan de ces ganiteras s'effectue dnas les mêmes ctnooidins que les salariés en activité, suaf dstpiiosnos particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gianeatrs ceevtilcls secuirosts par son employeur, qu'elles seniot prévues par la cnointvoen ou par les aterus modalités de msie en place des gnareiatrs prévoyance et faris de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. Le diiptssiof de portabilité s'applique aux rrutepus ou fnis de

cotnrat de tvarail dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jeullit 2009.

### 2. Durée et litmie de la portabilité

Le mniaieitn des gnaertais penrd efeit dès le leeimnadn de la dtae de fin du coanrtt de tivraal suos réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme asuersur désigné.

Le miiatnen des gtaaierns s'applique puor une durée mlmaxiae égale à la durée du denerir cntorat du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de 12 mois.

En tuot état de cause, le mniteian des gnreatias csece :

- luqorse le bénéficiaire du doipisistf de portabilité reepnrd un atrue epmoli ;

- dès qu'il ne puet puls jtiusfeir auprès de l'organisme asuersur de son stautt de dneeaumdr d'emploi indemnisé par le régime obgttrialoe d'assurance chômage ;

- à la dtae de la litqdoauiin de la pieosnn vlssileiee de la sécurité slaocie ;

- en cas de décès.

La ssseunpoin des aintnloalocs du régime obaotrligge d'assurance chômage, puor casue de mlaaide ou puor tuot aurte motif, n'a pas d'incidence sur le cucall de la durée du meniatin des gnietaras qui ne srea pas prolongée d'autant.

### 3. Fmineancnet de la portabilité

Le miatienn des gairantes au titre de la portabilité est financé par les catsnotiios des errenisteps et des salariés en activité (part patroane et prat salariale) définies à l'article 5 du régime de ruenmboeemrst complémentaire de firas de sinos de santé (avenant n° 83 du 24 avril 2006 à la convention).

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord ntainaol itoreenfepinnrossl ratleif à la mdeaosionirtn du marché du tvarial du 11 jaieinvr 2008, les pneratrais saocux deorsrest un blian des disisofpits de maiatsiuolutn à l'issue d'une période de 12 mios siuavnt l'entrée en vugieur de l'avenant. Il en srea de même puor le présent diiptssiof de portabilité qui dnerona leiu à l'établissement d'un blian d'application au 1er julelt 2010 qui derva peetmtrre de setuatr sur la pusutrioie des modalités de fmcnnieaet et sur un éventuel amesutnjet tarifaire.

### 4. Cghnaenmet d'organisme aseuersur

En cas de cnheenmgat d'organisme assureur, les bénéficiaires du dstpsoiif de portabilité releant des présentes sontautitlps snot affiliés dnas les mêmes conoinids que les salariés en activité auprès du nuveol oaignsme assureur.

### 5. Révision du disitpisof de portabilité

Le ctneonu du présent anaevnt est seltpupcsie d'évoluer en fnciootn des interprétations de l'article 14 de l'accord notanial inessirnerftnoopel du 11 jnievar 2008 par ses signataires. Ces mtdiifanooics sroent constatées par vieo d'avenant.

## Article 5 - Cotisation et répartition

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

La coostitian du régime « rmuebseneromt complémentaire de firas de sinos de santé » est exprimée en prntgcueaie du pfnalod msneul de la sécurité soaclie (PMSS).

Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés rnealvt du

régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle siot au 1er janvier 2022 ;  
? 48 ? pour les salariés relevant du régime général ;  
? 33,60 ? pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

(Valeur du PSMS au 1er janvier 2022 : 3 428 ?.)

La cotisation sera réexaminée une fois par an par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé et des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

En tout état de cause, au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le niveau indicatif annuel de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime justifient l'évolution de cet indice.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 13 du présent avenant dans le délai de six mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-4 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.

La commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes les questions ou tous éléments concernant ce régime dont elle pourra avoir besoin.

L'organisme assureur a l'obligation de présenter le compte de résultats tous les ans devant la commission paritaire.

Les salariés relevant de la législation arrêt de travail pour maladie, accident du travail, médicaux professionnels du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation du présent régime frais de soins de santé après 6 mois d'arrêt de travail.

Cette gratuité interviendra le premier jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du premier jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la reprise du travail.

Cependant, tout salarié qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt bénéficie du bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la durée de 6 mois ouvrés à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de suite de l'arrêt de travail initial.

## Article 6 - Règlement des prestations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes annuels des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant en fonction des pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations sont versées siot directement aux salariés, siot aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la prise en charge du tiers-payant avec certains professionnels de santé et l'obtention, le cas échéant, de soins en charge hospitalières, optiques ou dentaires.

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

L'entreprise adhérente s'engage, si la carte santé est en cours de validité, à assurer la prise en charge dans le délai de 15 jours suivant le départ du salarié (démission, licenciement, retraite...).

## Article 8 - Limite des garanties - Exclusions

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Ne sont pas couverts :

- 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 cotisation de sécurité sociale du salarié est affiliée pendant en charge les cotisations engagées hors de France, ceux-ci sont pris en charge par l'organisme assureur sur la base de la réglementation utilisée par la sécurité sociale et selon les modalités prévues en annexe du présent avenant ;

-- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

-- ne font pas partie de la couverture générale des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de remboursement d'un établissement par le régime de base ;

-- au titre de la législation sur les pensions militaires ;

-- au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les structures de soins médicaux des maisons de retraite, des établissements freux ou des hospices ;

-- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du territoire ;

- conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les cotisations facultatives et fractionnées sont à la charge de l'assuré, prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- la cotisation de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes médicaux et techniques pris en compte au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes soumis à autorisation préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces effets préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels de l'organisme assureur sont effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais consécutifs à des actes dont la cotisation n'est pas comprise à la cotisation générale des cotisations professionnelles ou

à la classification comme des actes médicaux, le remboursement est limité à la catégorie définie par cette classification ou cette classification.

Pour les frais consécutifs à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des professionnels ou dans les cas où ces dépassements ne sont pas autorisés par les conventions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments fournis dans un cadre générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du triafractio de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du triafractio de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

Pour les actes ou soins de gynécologie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de gynécologie concernés, de tous autres indemnités de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout avis ou avis relatif, notamment, aux actes et frais médicaux ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou directement spontanément par le salarié, les avis font l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également minimiser tout avis médical de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure, les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement hospitalier en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du règlement utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les professionnels de base en cas de consultation d'un médecin du secteur non conventionné, le salarié doit présenter à l'organisme assureur une feuille détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

## Article 9 - Plafond des remboursements

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007*

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs nouveaux par les régimes de base pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

La participation de l'organisme assureur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frais laissés à charge du salarié après paiement de la sécurité sociale et, éventuellement, celle d'un régime complémentaire.

## Article 10 - Cessation des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration de six mois au cours desquels prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 bis du présent régime, le jour du sixième mois au cours

duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À l'expiration de six mois et à l'expiration de la totalité des prestations mensuelles afférentes à la période de cotisation ayant été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les agents salariés bénéficiaires d'une retraite d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, depuis un délai de six mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les six mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 4 bis du présent régime pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période prise en compte au titre du dispositif de portabilité.

La première année, la cotisation retenue est équivalente à celle de la cotisation des actifs prévue à l'article 5 du présent régime.

Pour les années suivantes, afin de garantir un haut degré de solidarité du régime ? et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la maillabilité des cotisations des agents salariés avec celles des salariés actifs-, la cotisation est de 115 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 5 du présent régime.

## Article 11 - Suspension des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Les garanties du présent avertissement sont suspendues pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail, sauf lorsque le salarié est en congé maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle et maternité-adoption.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont les périodes de congés sans solde légaux visées par le code du travail ou conventionnelles.

Cependant, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

## Article 12 - Prescription des actions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Toutes actions dérivant des opérations mentionnées au présent avertissement sont prescrites dans le délai de 2 ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

## Article 13 - Désignation de l'organisme assureur

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

**Annulation par le Conseil d'État**

**Décision no 357115 du 8 juillet 2016 du Conseil d'État relatif au contentieux.**

**ECLI:FR:CECHR:2016:357115.20160708**

**Le premier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 relatif aux conditions d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et articles du 9 décembre 2011 (NOR : ETST1135398A) est annulé en tant qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la confédération des boulangeries et pâtisseries**

(entreprises artisanales). Cete aoitnulnn perndra effet le 1er jiaenvr 2017.

Les efetfs prdoitos antérieurement au 1er jaienvr 2017 par le drneier alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tnat qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 dvneiot être réputés définitifs, suos réserve des atcions cntoenesetuis maettnt en cause des aeets pirs sur son fmneednt engagées aanvt le 17 décembre 2015.

AG2R Prévoyance, iitiuntston de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mrbmee du GIE AG2R, 35 broluevad Brune, 75680 Prias Cdeex 14, est désignée cmome ongmsiare asruuesr du présent régime « ruesmbneromet complémentaire de fairs de snois de santé ».

Les modalités d'organisation de la mtaauliutoisn du régime seornt réexaminées par la coimissomn noantile piirartae dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'un délai de 5 années à cmpoetr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dintoiisspos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les panreetiras soiacux de la bnachre ddnmeaent à AG2R Prévoyance en sa qualité d'organisme assureur désigné, de prorusiue le cnoartt de réassurance esnxtiat avec ICSIA Prévoyance et la mteulule les rusqeis cilvis de la bgeioanrlue et de la boulangerie-pâtisserie française. Cette denmdae rospee sur une volonté des prneteraais saciuox de créer une solidarité financière frote dnas la gisteon du régime « remrnboseumot complémentaire de fairs de soins de santé.

(Dispositions aiblepacpls au 1er jaienvr 2012).

## Article 14 - Clause de migration

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

L'adhésion de totues les eteirrenpss rvenaelt du cmhap d'application de la ctnovnoien cvleciltoe nainlatoe des esirnprtees anriteslaas de la banulioerge et boulangerie-pâtisserie au régime remnersmeoubt complémentaire de fiars de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces eernipstres auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obilotirgae à cmpoetr de la dtae d'effet précisée à l'article 16 du présent avenant.

À cette fin, les erieersptns concernées rceonvret un crontat d'adhésion et des bunlteils d'affiliation.

Ces dpoitnsisais s'appliquent y comiprs puor les eenirtsprsr aanyt un catornt de complémentaire santé auprès d'un arute ormgnisae aeuusrsr avec des gaiaterns iuetniqeds ou supérieures à ceells définies par le présent avenant.

## Article 15 - Recours contre les tiers responsables

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

En cas de pimenaet des peirtsnotas par l'organisme asrusuer à l'occasion d'un adceicnt cotrprmanot un tries responsable, l'organisme auussrer est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces pesrntaoits dnas son aitoen ctrnoe le tiers responsable, dnas la ltimie des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dnitipsosisais légales.

## Article 16 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Le présent aenvvat ne prneda eefft que le piermer juor du mios snuavit la ploibictiaun de son arrêté d'extension au Journal oifiefcl et au puls tôt le 1er jnviear 2007.

## Article 18 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Le présent avaannt établi en vtreu des aetlrics L. 132-1 et sniatvus du cdoe du taavirl est fiat en un nborme ssnfaiuft d'exemplaires puor riemse à cchanue des ooinrtansgias siearngatis et dépôt dnas les cnnoitdois prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les petaris sgtaraieins coeinennvt de ddeaemn au ministère de l'emploi, de la cohésion scoiaie et du legnoemt l'extension du présent avenant.

## Annexe

*Remplacé en date du 1 juin 2010*

Sont cevurots soeln les cintioonds du régime cnninoeetvnl tuos les aeets et firas de soins, ayant fiat l'objet d'un rureebmnomest et d'un décompte idenivudil de la sécurité sociale, rvnlaeet des postes de geriaants détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les euliscnoxs et les lnmitaoitis de gariteans ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor effet d'empêcher les pesris en caghe meimnails prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

POSTE	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES À LA SÉCURITÉ SOCLAIE	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et clhgaiuire		
Frais de séjour, sllae d'opération	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Honoraires : atces de currigihe (ADC), atecs d'anesthésie (ADA), auters haeornoris	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Chambre particulière (y cmorips maternité) (1) (*)	70 ? par juor	Néant
Forfait holipiteasr engagé (*)	100 % des faris réels dnas la liitme de la législation en vueiugr	
Frais d'accompagnement (enfant à cghrae & lt ; 16 ans sur présentation d'un justificatif) (*)	30 ? par juor	
Transport (accepté par la sécurité sociale)	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Fécondation in vtiro	300 ? par an	
Actes médicaux		

Généralistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur coentneinonvl reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Spécialistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur cnovnnnieoetl reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Actes de cgiihrure (ADC), aetcs tncqeueihs (ATM)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale (ADI), atecs d'échographie (ADE)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur cienonvnontel reconstitué limité à 40 % du TC
Analyses	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur ctvonnnineeol reconstitué limité à 40 % du TC
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)		
Vignette bclhnae	Ticket modérateur limité à 35 % TFR	
Vignette belu	Ticket modérateur limité à 65 % TFR	
Vignette ongare	Ticket modérateur limité à 85 % TFR	
Dentaire		
Soins drnteieas (à l'exception des ilnay simple, onlay)	Ticket modérateur limité à 30 % du TC	Ticket modérateur ceeoninontnvl reconstitué limité à 30 % du TC
Inlay simple, olany	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur ceonnnovnetil reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements

Prothèses dratniees remboursées par la sécurité socaile	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur coneinnnvtol reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Inlay croe et ianly à catveltes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur cenntoeiovnnl reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Prothèses detraneis non remboursées par la sécurité soliaice (*)	260 % du tiraf de cootnevnnin	
Implants	Crédit aneunl de 300 ? par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la sécurité slaocie (*)	150 % du tarif de cnneovotin	
Orthodontie refusée par la sécurité soliaice (*)	250 % du tarif de cotenovnnin	
Prothèses non deternas (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses adeiivvts	Crédit auennl de 1 200 ? par bénéficiaire	
Orthopédie et atreus prothèses	Crédit aneunl de 600 ? par bénéficiaire	
Optique		
Monture + vreres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire	
Monture	Forfait de 115 ?	
Verres ucuiioanfx sempils (**)	Forfait de 70 ? par vrere	
Verres uafoiucnx coxpemles (**)	Forfait de 100 ? par vrree	
Verres mclfuatioux ou pssoriegrfs sielpms (**)	Forfait de 90 ? par vrere	
Verres mloafuctiux ou psisrefrogs clexopems (**)	Forfait de 150 ? par verre	
Lentilles acceptées par la sécurité solcaie	Crédit auennl de 180 ? par paire et par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la sécurité slcioae (y cpoirms lieletnls jetables) (*)	Crédit aennul de 180 ? par paire et par bénéficiaire	
Kératotomie	Crédit aeunnl de 150 ? par bénéficiaire	
Cure tahlreme (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de tneeamtirt et hoioarres	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Frais de vyaoge et hébergement (*)	Forfait de 250 ?	

Maternité (*)		
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des faits réels rnetast à charge)	Forfait de 500 ?	
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 spmrbetee 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité scolaie	100 % des FR sur présentation de la ftaruce et de la potipsцерirn	
Détartrage aneul cmpeolt sus et sous-gingival, effectué en duex séances muamxim	100 % du tikect modérateur	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du tekict modérateur	
Actes hros ntnrueolacme		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie Intervention de peaitnrics irnicsts auprès d'une aioiostscan agréée	Prise en craghe de 25 ? par csuinlttoaan avec un muiaxmm de 4 pisres en chagre par an	
Assistance « frais de santé » hilotspatsaoiin et abtainrloue		
Garanties détaillés dnas la nitcoe d'information spécifique prsie en atilpoapicn du pcoolotre esnaitxt ertne AG2R Prévoyance et l'assistanteur		

BR : bsaе de rsreunmmoeebt ; PU : pirx unritiae ; TC : tarif de cionvoetnn de la sécurité saloice ; TMC : tkicet modérateur cenotnnnveoil (reconstitué en seuetcr non conventionné) ; RSS : rbsnmemeuerot de la sécurité salcoie ; PSMS : plfnaod muesenl de la sécurité sociale.

(\*) Remboursé selon cnonidotis définies nnoboanstt touets iitnerrnnvtoes de la sécurité sociale.

(\*\*) Détail pstoe otqpiue :

Sont considérés comme rvenaelt de coitcroerns slepims les veerrs définis ci-après :

? ufcuiaonx : sphère anllat de-6, 00 à + 6, 00 avec ou snas cdlriyne inférieur ou égal à 4.

? mflcaituoux : sphère alalnt de-4, 00 à + 4, 00 snas asitmsagmtie ou sphère de-8, 00 ou + 8, 00 en cas d'astigmatisme, et ce qluele que siot la puiascsne du cylindre.

Les vriers différents de cuex désignés ci-dessus snot considérés comme reavelnt de crctnroeios complexes.

(1) Limités à 60 jours en hiisottapoilasn médicale et calgciuhrrie et à 90 jours par année ciilve en masoin de repos, de ceccvnlansoee ou d'accueil spécialisé puor handicapés en steecur psychiatrique.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Le détail des gnaeitars en vgeuuir à coemptr du 1er jivnear 2022 est rpires ci-après.

Les nuellveos dnpossotiis s'appliquent puor les fiars engagés rftlaeis à des sonis ietrnaennvt à ctmepr de la dtae d'effet susmentionnée.

Les naueivx d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cimrpos les paseorittns versées par la sécurité sociale, dnas la lmitie des fiars réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, cueanobtllss en lgine sur le stie Légifrance, ruqriube Bnutelils oiilecdfs des covintnenos collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220004\\_0000\\_0004.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220004_0000_0004.pdf/BOCC)

Dnas la lngie de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne sirallaae et de prmteetre à cauhqe coiyten d'accéder à l'épargne retraite, les patineerars soaiucx ont décidé d'instaurer un PEI et un PERCO-I au neaviu de la branche, conformément au tirtre IV du lrvie IV du cdoe du travail.

Le présent accord vsie à fvsieraor la msie en orveue d'un paln d'épargne à 5 ans, d'une part, et à perettrme aux pseenrolns des epnierrtses concernées de se cinetstour un complément de retraite, d'autre part, tuot en bénéficiant des aegvtnaas fciasux et saiuocx dnot snot aersiotss ces femros d'épargne.

Il définit les règles cmeuonms apepcblilas au PEI et au PERCO-I, ansii que les règles spécifiques à cahque plan.

## Section 1 : Règles communes au PEI et au

## Rhône - Accord du 9 mars 2006 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	La cramhbe saicdlnye pnaoltrae de la balrogeinue losnniyae et du Rhône,
Syndicats signataires	Le sdicaynt des employés du Rhône CTFC Rhône-Alpes ; L'union des sicutyds des treluvliaars de l'alimentation Fcroe ouvrière du Rhône.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Il a été clocnu le présent diospitsif d'épargne saallirae aonsscait un paln d'épargne ienisnreterprtes et un paln d'épargne raiettre cclleitof ienestnreriterps (ci-après iilneldeevnumdt dénommé le " paln " et ceincelvtelmt dénommés les " panls ").

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Les epiesrtenrs slietesucbps de vior luers salariés et denitriags  
dvnier adhérents du PEI et/ou du PERCO-I snot les erepentirrs  
aeniatasrls aetnrnappat au scetuer de la balgouerine : frbnaaiet et  
vetne de pian au détail, ou retevne dnas les mêmes cinidotons  
(code APE 158 C), mebmrres d'une osgaiaroitnn adhérente à la  
cbamrhe siyadlnce poarnalte de la bieulrnaoge loaninsye et du  
Rhône, et exerçant ou aynat luer siège scaoil dnas le département  
du Rhôneou départements limitrophes(1).

Pour que tuos les salariés et dieatgnirs des eerinstpers entarnt  
dnas le chmap d'application de l'accord mias non mreembs de la  
cmhrabe sciynalde plnaorate de la bionaergule liynaosne et du  
Rhône puenssit adhérer au PEI et/ou au PERCO-I, l'extension de  
l'accord srea demandée par la ptirae la puls diligente. Les  
eenirpters non adhérentes au sydniact d'employeur saangrtiie  
sornet alros teeuns par les ennggaemtes ctatnrolecus en fnooitcn  
de l'arrêté d'extension.

Toutes les dspioitsonis du présent acrcod pvnueet riveceor  
aipipcoaltn dictere dnas l'entreprise (ci-après dénommée "  
eprneisre "), craniets egaennegmts punavot tfeoiutos être  
améliorés (exemple : abondement) au naeviu de la bcahrne ou de  
l'entreprise. Celle-ci a puor sluee obligation, en cas d'adhésion  
d'un de ses membres, de pdnerre en crgahe l'aide milamine de  
l'entreprise, tele que définie ci-après.

(1) *Terems ecxuls de l'extension cmome étant cerainrtos aux  
dssinitopios des atlecirs L. 132-5 et L. 133-1 du cdoe du tvaialr  
(arrêté du 17 otcobre 2006, art. 1er).*

## Article 2 - Entrée en vigueur et durée

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le présent aroccd est colncu puor une durée indéterminée et  
pnred eefft à cpoemtr de la dtae de son dépôt.

Il purroa être dénoncé conformément aux règles définies à  
l'article L. 132-8 du cdoe du tavrrial par tuot ou patrie des  
signataires, potuarnax ou représentant les sidntaycs de salariés.

Le présent aorccd proura être révisé dnas les cndooiints définies  
à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Cahuqe pirtae puet deneadmr la révision de tuot ou ptarie du  
présent accord. Tutoe ddnmeae est adressée par ltrtee  
recommandée aevc accusé de réception à cnhcuae des autres  
prietas signataires.

Les mooiadcitnfis de fiscalité ou l'assujettissement aux  
csiootnaitis de sécurité sociale des smomes apportées ou gérées  
au sien du PEI ou du PERCO-I s'opèrent de plein driot à la dtae  
d'application prévue réglementairement snas qu'il y ait oitlagiobn  
de le censaottr par avenant.

## Article 3 - Formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt dnas les cointindos  
définies à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, tnat auprès des

## Article 4 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Tuot salarié d'une etrnspiee puorra bénéficier des diiitosnpos  
de l'accord et adhérer ilinnmevideudelt au PEI et/ou au PERCO-I.

Il en est de même puor les chfes d'entreprise, le cojonnit du cehf  
d'entreprise s'il a le sutatt de cnjoinot cebluaaootlrr ou de  
cnonojit associé, ou, s'il s'agit de psonneers morales, leurs  
présidents, diuertercs généraux, gérants ou mermbs du  
dertcirioe puor les eestprernis dnot l'effectif hieuabtl cmpneord  
au moins 1 et au puls 100 salariés.

Les dgreniaits d'entreprise comnrpneat puls de 100 salariés  
pvenuet adhérer aux plans, s'ils snot teaulirts d'un cnortat de  
trivaal écrit, csietont aux ASSEDIC, erncxeet une fnoicton qui les  
place en état de suitbdirnoaon à l'égard de l'entreprise et  
reçoivent à ce tirtre une rémunération distincte.

Un délai de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise est exigé puor  
pvuoior adhérer aux plans.

Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cotmpe tuos  
les ctoantrs de travail, exécutés au crous de la période de cucall  
et des 12 mios qui la précèdent.

Les aceinns salariés anyat quitté l'entreprise à la siute d'un départ  
à la rtatreie ou en préretraite pueenvt coennutir à eceutffr des  
vstemrnees au PEI et/ou au PERCO-I, à ctoiondin d'avoir effectué  
au moins un vmsenreet aanvt luer départ et snas tuotefois  
bénéficier de l'abondement.

Le veemsernt d'un bénéficiaire (ci-après dénommé " épargnant  
) dnas les pnlas eorpmte acaetotcipn du présent aorcd  
complété de ses annexes, ansii que du règlement des fdons  
cummnos de paelnmect d'entreprise désignés par les présentes  
(ci-après dénommés " FPCE ").

## Article 5 - Principe de cumul avec un PEE

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le pnrnoseel d'une eirresptne crmpsioc dnas le champ  
d'application du présent aorccd qui auairt déjà mis ou siaiuhteaort  
mtrtee en pacle un PEE poprrre arua la possibilité d'adhérer  
indifféremment au PEE et/ou au PEI.

Dnas ces conditions, l'entreprise vileerla au rseecept des  
dspntinooiiss en matière de pfnolad d'abondement dnot les  
modalités snot définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 du  
cdoe du taviarl puor un PEI ou un PEE et qui s'apprécient  
globalement.

Il en est de même puor le PERCO-I, s'il etisxe dnas l'entreprise un

PERCO ou si le salarié adhère aussi au PEI. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses solutions de pénalisation offertes.

## Article 6 - Entreprise sortant du champ d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1er du présent accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions actuelles aux plans.

## Article 7 - Désignation de l'établissement teneur de registres

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Les parties conviennent d'un commun accord Niatex Interépargne en tant qu'établissement teneur de registres. Celui-ci se substitue aux entreprises membres dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes aménagés ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au PERCO-I.

La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registres prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

## Article 8 - Modalités d'information

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

### 8.1. Obligation d'information à l'établissement teneur de registre

L'établissement chargé pour le compte des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes aménagés ouverts au nom de chaque adhérent retient les sommes affectées soit au PEI, soit au PERCO-I. Ce registre comprend pour chaque adhérent la ventilation des investissements réalisés, le relevé des comptes ou des parts appartenant à chaque adhérent et les délais d'indisponibilité relatifs à courtir.

Une copie du relevé est adressée à chaque membre et au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

Toute information de parts au nom des salariés faite dans le cadre de la participation doit être remise à chaque épargnant d'une façon distincte du bulletin de salaire.

Cette fiche comprend :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des dotations qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CDRS y afférent et leur mode de gestion ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses avoirs ;
- la date à partir de laquelle les parts sont négociables ou échangeables ;

- les cas dans lesquels ils peuvent être pénalisés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

Par ailleurs, lors de chaque acquisition pour son compte à la suite de versement dans le plan, l'épargnant reçoit un relevé récapitulatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de parts ainsi que le montant total d'acquisition.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et Niatex Interépargne.

### 8.2. Obligations incombant à l'entreprise vis-à-vis de l'établissement teneur de registre

L'entreprise adhérent au PEI et/ou au PERCO-I lui denoncra toute information utile sur sa situation au regard de l'existence ou non d'un PEE ou d'un PEG à son niveau et fournira les informations utiles sur ses salariés susceptibles d'adhérer. Elle fournira également les informations en cas de changement (départ de l'entreprise, etc.).

### 8.3. Obligations de l'entreprise vis-à-vis des bénéficiaires des plans

Tout membre se proposant de décider d'adhérer pour le compte de son(x) plan(s) doit informer son employeur de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'entreprise au PEI ou au PERCO-I fixe l'objet d'une note d'information à destination du personnel.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié à l'ancienneté relative au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI prime la création d'un PERCO-I au même niveau régi par les articles L. 443-1-2 et L. 443-1-1 du code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

### 8.4. Enregistrement des parts quitté l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, l'état récapitulatif prévu à l'article R. 444-1-3 du code du travail doit être adressé à l'épargnant.

Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'entreprise, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être, au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;
- soit maintenus dans le PEI ou le PERCO-I ;
- soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur. L'adhérent doit faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du nouveau plan. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme de gestion des noms et adresses du nouveau plan.

Lorsqu'un épargnant ne peut plus être tenu à la dernière année indiquée par lui, la convention des parts de fonds communs de pénalisation est soumise à l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par l'article 2262 du code civil (30 ans).

Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de réserve pour les retraites.

## Article 9 - Affectation et gestion des sommes

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Les sommes versées aux plans sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE visés aux articles 14 et/ou 18 du présent accord.

Ces FCPE sont gérés par Nietxas Asset Management, société anonyme au capital de 30 468 505 euros dont le siège social est à Parias 12e, 68-76, quai de la Rapée.

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de gestion à la charge de l'épargnant.

Nietxas Bénévoles populaires, société anonyme au capital de 783 927 680 euros, dont le siège social est à Parias 7e, 45, rue Saint-Dominique, est l'établissement dépositaire des FCPE. Il s'engage à rembourser les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur imputation sur les comptes des FCPE.

Nietxas Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à Parias 12e, 68-76, quai de la Rapée, est le teneur de compte-conservateur des parts des épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'entreprise en a informé Nietxas Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

## Article 10 - Règlement des FCPE - Conseils de surveillance

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Les droits et obligations des épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements des FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière annuelle et globale du fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance de chacun des FCPE précités est composé pour chaque entreprise :

- de 2 membres salariés élus par les représentants des salariés de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprise, élus directement ou indirectement par les porteurs de parts, ou désignés par le(s) comité(s) (ou le comité central) de la ou des entreprises, ou désignés par les organes administratifs ;

- un membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

## Article 11 - Revenus

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Les revenus des porteurs constitués en participant du présent accord sont directement réemployés dans le plan qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi sont accomplis par le dépositaire.

## Article 12 - Litiges

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Avant de saisir les différents arbitres compétents, le chef d'entreprise et son représentant épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

## Section 2 : Règles spécifiques au PEI

### Article 13 - Alimentation du PEI

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après :

#### 13.1. Les versements volontaires

Les montants des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne peuvent excéder 1/4 de sa rémunération brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un indépendant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 4 du présent accord, ou de ses pensions de retraite s'il est retraité.

Le PEI alimenté au maximum annuel de versements maximum de l'épargnant de 35 euros (1). Ce maximum s'applique aussi au PERCO-I.

#### 13.2. L'intéressement

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs parts d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CDRS au titre des revenus d'activité.

Conformément à l'article L. 441-6 du code du travail, les parts d'intéressement versées dans le PEI (ou dans le PERCO-I) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ces sommes sont imposables pendant le délai mentionné à l'article 15.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI, ou pendant le délai mentionné à l'article 19.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCO-I.

*Le versement de l'intéressement ne donne pas lieu à l'abondement prévu à l'article 13.5 du présent accord(2).*

#### 13.3. La participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PEI ou dans le PERCO-I. Dans

ce cas, le vreesenmt diot ieteirvnvr dnas les 15 jours à cemtpor de la dtae où les semoms snot attribuées.

Les seomms pneavnr de la ptirtocapaiin en curos d'indisponibilité punevet être transférées dnas le PEI ou dnas le PERCO-I. Eells snot bloquées puor la période rtensat à courir.

Les veemetnrss iuss de la piriaoipecttan au PEI n'ouvrent par alerius pas dorit à abondement.

#### 13.4. Les transferts

Les épargnants penevut efeutcefr le tanerfrst des aorvis qu'ils détiennent dnas le cadre d'un aocrd de ppttoicaairin ou d'un paln d'épargne saialarle (à l'exception du paln d'épargne puor la rertaite collectif), qu'il y ait ou non rrupute du cranot de travail.

Le tsnaerfft n'est pas pirs en cmotpe dnas le ploafnd de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

*Il ne dnnoe pas leiu au vemnreset complémentaire de l'entreprise(3).*

#### 13.5. L'abondement

En apltocapiin de l'article L. 443-1-1 du cdoe du travail, l'aide de l'entreprise cionstse au muinim à la pisre en cgrahe des fiars de fncmneintonet du paln qui, otrue les fiars de tneue de compte, crmeennopt l'ensemble des fiars atniiiafsrtdms liés au fonneientomcnt des cleosins de surclnleavie des fdnos prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne surpotpe ces frais que dnas la mruese où un de ses salariés ou dniiiaegtrs a adhéré pelenrsenlnmeot au PEI.

Au-delà de cttee piiiacrtoitpn mmiilnae obligatoire, l'entreprise puet eeftcufer un veenermst complémentaire qui duereme facultatif. L'entreprise dvrea arlos rpeester les règles définies par l'article L. 443-7 du cdoe du travail, c'est-à-dire un andmboneet limité à 300 % des vtsnereems vertilnoas du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 2 300 €, y inclus l'abondement perçu dnas un aarte paln d'épargne de même durée.

L'employeur opère son cihox en déterminant le tuax aisni que le plnfaod aclipeaplbs à caughe vnseeemrt pmari les otopnis sienvutas :

- tuax aplbpcaille : caughe vemnesert votroinlae puet être abondé à hetuar de 25 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, sloen le cohix de l'employeur ;

- pfaonld apablcpile : par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à haeatur de 250 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 250 €, 1 500 €, 1 750 €, 2 000 €, 2 300 €, seoln le cohix de l'employeur.

L'employeur puet mofeiidr son cohix itnaail d'abondement en rcpneatsat l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il iofnmre son porsnenel de la règle d'abondement qu'il a reutnee et, le cas échéant, de totue miitodfiocan ultérieure.

L'employeur ecefufte le vemrsneet de l'abondement dnas le PEI au puls trad à la fin de cquhae exercice, déduction faite de la CSG et de la CDRS au ttrie des reenvus d'activité. Si l'épargnant qtutie l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé anavt son départ.

*(1) Conformément à l'article R. 443-3 du cdoe du travail, l'accord itntasunit le PEI et/ou le PERCO-I puet prévoir un mtnaont auennl muinim de vetsremens des adhérents qui ne puet excéder 160 euros.*

*(2) Pprahgaare exclu de l'extension, acunue dpiiissoton législative ou réglementaire n'interdisant à l'employeur qui le soauihte d'abonder l'intéressement lorsqu'il est placé dnas un paln d'épargne d'entreprise (arrêté du 17 ortcobe 2006, art. 1er).(3) Tmeres elucxs de l'extension cmome étant cnrieratos aux dsioiinospts de l'article L. 444-9 du cdoe du travail, isuses de la loi n° 2005-842 du 26 jlluiet 2005, aux teerms desluqes les*

*opérations de tersfanrt peenuvt denonr leiu à abondement, si le tresrnfat a leiu à l'expiration de la période d'indisponibilité des droits. Ainsi, l'interdiction d'abondement ne diot pas feaprrr tuetos les somems transférées, mias seumeelnt ceells qui snot egnore indisponibles. Les semmos dielnosipbs devnoit puivoor faire l'objet d'un amendnobet car ces smoems snot aolrs assimilées à un venmesert vatioornle (arrêté du 17 ocborte 2006, art. 1er).*

## Article 14 - Composition des portefeuilles

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

14.1. La totalité des smeoms versées dnas le PEI snot investies, soeln le cihox ivduidienl de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de prat des FPCE sainuvts :

" Futrci ISR Pmrncfraoee " ;

et/ou " Futrci ISR Dqyanimue " ;

et/ou " Frutci ISR Ccoisasrne " ;

et/ou " Ftruci ISR Eiiqublr " ;

et/ou " Fcutri ISR Rneednmt sdloraie " ;

et/ou " Futrci ISR Sécurité ".

L'orientation de la gitoesn et la csoiotpiomn du putrlofeeile de cucahn des FPCE snot précisées à l'article " Ottrnoaiein de la gstieon " de luer règlement.

14.2. En curos ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mieoifdr l'affectation de tuot ou pitrae de son épargne etrne les FPCE précités.

Cttee opération est effectuée en liquidités et est snas idcnencie sur la durée d'indisponibilité rtsaent éventuellement à courir.

Les fiars y afférents snot à la chgrae de l'épargnant (à l'exception d'une maifciotiodn aulelne du choix de pcenlaemt qui est prise en crhgae par l'entreprise au ttrie des ppttoienasrs de tneue de cpmote conservation).

La csmoimiosn de soriiscpotun perçue à l'entrée du fonds recveur est à la crghae de l'épargnant.

## Indisponibilité - Disponibilité anticipée

Article 15

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

15.1. Les seomms cnnpeadorsrot aux prtas et ftrcainos de prat des FPCE aceuiqss puor le cmote de l'épargnant snot négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans à cepmotr du dreienr juor du 6e mios de l'année d'acquisition de ces parts, ou à cpteomr du peirem juor du 4e mios de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de vrnseeemt de la paciirpiottan dnas le PEI. Au-delà de cttee date, l'épargnant puet cesrovenr les somems et vreulas icesrntis à son compte.

15.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail, à savoir :

a) Maturité de l'épargnant ou cessation d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;

b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adhésion dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence hiérarchisée unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'épargnant ;

d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être prononcée par décision de la commission médicale d'orientation et de ramassage des personnes prévues à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail ou du mandat social ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou aménagement de la résidence principale et après création de saufre hypothèque nolvée telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de détresse de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de médiateur des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un virement unique.

15.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4° du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes créditées est imposable à la CSG et à la CDRS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Article 16

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le PERCO-I peut recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujéties de droit à la participation, dans les conditions visées à l'annexe II du présent accord.

## Section 3 : Règles spécifiques au PERCO-I

### Article 17 - Alimentation du PERCO-I

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le PERCO-I est alimenté par les versements ci-après.

#### 17.1. Versements d'alimentation

Les modalités d'alimentation sont les mêmes que pour le PERCO, qu'il s'agisse de l'intéressement, de la participation ou des versements volontaires.

*Les versements issus de la participation et de l'intéressement au PERCO-I n'ouvrent pas de droits à l'abandon (1).*

#### 17.2. Les transferts

Les épargnants peuvent effectuer le transfert des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale qu'il y ait ou non rachat de travail.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.

*Il ne donne pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise(2).*

### 17.3. L'abondement

En application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum à la prise en charge des frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des comptes de titularité des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCO-I.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un montant limité à 300 % des versements versés au salarié et s'agissant du PERCO-I, plafonné à 4 600 Euros, y inclus l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicable à chaque versement parmi les options suivantes :

- taux applicable : chaque versement versé peut être abondé à hauteur de 25 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;

- plafond applicable : par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 €, 4 600 € selon le choix de l'employeur.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCO-I au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CDRS au titre des versements d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

L'abondement qui excède 2 300 € par an et par bénéficiaire est soumis à la cotisation de 8,20 % au profit de la maison du fonds de réserve pour les retraites. Cette cotisation est à la charge de l'entreprise.

*(1) Phrase exclue de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 443-1-2 du code du travail, qui prévoient que les sommes issues de la participation qui sont versées sur le PERCO peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail, issues de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005, aux termes de laquelle les opérations de transfert d'un plan d'épargne à cinq ans (PEE, PEI) vers un PERCO peuvent faire l'objet d'un amondbet (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1er).*

## Article 18 - Composition des portefeuilles

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

La totalité des sommes versées dans le PERCO-I sont investies, selon le choix intervenant de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FPCE désignés ci-après.

L'épargnant peut opter pour 2 modes de gestion : la gestion automatique, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite ou la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

### 18.1. La " gestion automatique "

Dans le cadre de cette option, la totalité des sommes versées sont investies dans le FPCE de la gamme Fcturi ISR caseprndonot à la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant. A l'approche de cette date, les avoirs de l'épargnant sont progressivement, et sans frais, sécurisés par des transferts réguliers vers le FPCE Fcturi ISR Sécurité, selon les modalités décrites en annexe I.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de ses avoirs en déterminant le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers un ou plusieurs FPCE de la gestion libre. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 18.2 ci-après.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification aléatoire du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La cotisation de solidarité perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

### 18.2. La " gestion libre "

La totalité des sommes versées dans le cadre de la " gestion libre " sont investies, selon le choix intervenant de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FPCE suivants :

" Fcturi ISR Prnmaeofrce " ;

et/ou " Fcturi ISR Dyqamunie " ;

et/ou " Fcturi ISR Cnasisroce " ;

et/ou " Fcturi ISR Eirbqlue " ;

et/ou " Fcturi ISR Rnmeeednt siloriade " ;

et/ou " Fcturi ISR Sécurité ".

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FPCE sont précisées à l'article " Orientation de la gestion " de luer règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs vers les FPCE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique, alors investis conformément à l'article 18.1 ci-avant.

La cotisation de solidarité de l'épargnant est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restante.

éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La contribution de souscription perçue à l'entrée du fonds revue est à la charge de l'épargnant.

## Article 19 - Indisponibilité - Disponibilité anticipée

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

19.1. Les sommes versées dans les comptes de placement des FPCI au profit de l'épargnant et des PERCO-I sont éligibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'épargnant.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut verser les sommes et verser à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une créance en rente.

A défaut de précision dans sa demande, une rente viagère au capital à titre onéreux lui est servie par Assacréneus Banque parlopaue vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée.

19.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 443-12 du code du travail, à savoir :

a) Décès de l'épargnant, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;

b) Ecartement des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ;

c) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassification des personnes ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

d) Situation de redressement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur s'il par le président de la commission de médiation des particuliers, s'il par le juge lorsque le déblocage des fonds paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant ;

e) Attribution des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la reprise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation. La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

19.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des

sommes versées dans les comptes de placement des PERCO-I est soumise à la CSG et à la CDRS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

Fait à Lyon, le 9 mars 2006.

## Article - Présentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Les sommes versées dans le cadre de l'option de gestion automatique sont investies dans le FPCI de la gamme " Fcru ISR " déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant.

Celui-ci indique, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisage de partir à la retraite et mentionne les intérêts Interépargne pour l'exécution des opérations et/ou des risques inhérents au fonctionnement du dispositif.

La gamme " Fcru ISR " est composée des 6 FPCI suivants :

(Schéma non reproduit).

Comment l'épargne est-elle investie ?

La durée de placement comprend 2 périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.

(Schéma non reproduit).

La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au fonds dans lequel l'investissement initial a été effectué (fonds d'accumulation). Elle sera d'autant plus longue que le niveau de risque de ce fonds est élevé.

Au fur et à mesure que l'épargnant s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par des placements sûrs : une partie des avoirs épargnés dans le fonds d'investissement (ou d'accumulation) est progressivement transférée vers le fonds de sécurisation " Fcru ISR Sécurité ".

Les durées de placement et de sécurisation des 6 FPCI de la gamme " Fcru ISR " sont les suivantes :

FONDS : Fcru ISR Performance

DURÉE DE PEMLCANT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 14 ans

DURÉE DE SURSICTEOAN : 7 ans

FONDS : Fcru ISR Dynamique

DURÉE DE PLNEACMET (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 12 ans

DURÉE DE SEICOSTRUAIN : 6 ans

FONDS : Fcru ISR Croissance

DUREE DE PELNAMECT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 10 ans

DUREE DE SSTOACRIIEN : 5 ans

FONDS : Fturci ISR Equilibre

DUREE DE PMCEEALNT (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 8 ans

DUREE DE SASOTURIECN : 4 ans

FONDS : Fcturi ISR Reedmennt solidaire

DUREE DE PMLCNEAET (nombre d'années avant le départ à la retraite) : supérieure ou égale à 5 ans

DUREE DE SCOSREUTIIAN : 3 ans

FONDS : Ftrcui ISR Sécurité

DUREE DE PLANMECET (nombre d'années avant le départ à la retraite) : inférieure à 5 ans

DUREE DE SCTARUOIIESN : an

Prenons un employé : en 2005, un épargnant de 54 ans envisage de partir à la retraite à 65 ans. Il indique dans son bulletin de versement que la date prévisionnelle de son départ à la retraite est 2016.

Il effectue un versement en 2005 dans le cadre de l'option de gestion automatique ; ses avoirs sont alors investis dans le FPCE " Fcturi ISR Csnrscarioe ", dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite (10 ans et plus) et dont la durée de sécurisation est de 5 ans.

Cinq ans avant l'échéance (départ à la retraite), l'investisseur Interépargne cotise le nombre de parts détenues par l'épargnant et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du fonds " Fcturi ISR Cosscaire " vers le fonds de sécurisation, " Fcturi ISR Sécurité ". En l'occurrence, le nombre de transferts est de 5 (ans) x 12 (mois) = 60 transferts. Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à mener à une désensibilisation intégrale des fonds.

Ainsi, l'investissement (en phase d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) peuvent être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près.

(Schéma non reproduit).

Dans le cadre de l'option de gestion automatique, la sécurisation progressive de l'épargne est effectuée selon le schéma suivant :

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 14 ans

SES VEETSNRMES SREONT isivnets dans le FPCE : Furcti ISR Performance

... PIUS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 7 ans

(soit  $7 \times 12 = 84$  transferts mensuels correspondants chaque mois à 1/84 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 14 ans

SES VTRNSMEEES SNEORT isivnets dans le FPCE : Furcti ISR Dynamique

... PIUS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 6 ans

(soit  $6 \times 12 = 72$  transferts mensuels correspondants chaque mois à 1/72 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 10 ans et inférieur à 12 ans

SES VRETMEEESNS SOERNT isivnets dans le FPCE : Ftrcui ISR ISR Croissance

... PIUS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 5 ans

(soit  $5 \times 12 = 60$  transferts mensuels correspondants chaque mois à 1/60 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 8 ans et inférieur à 10 ans

SES VSETNEREMS SRNOET isivnets dans le FPCE : Fcturi ISR Equilibre

... PIUS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 4 ans

(soit  $4 \times 12 = 48$  transferts mensuels correspondants chaque mois à 1/48 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 8 ans

SES VNTEERMESS SNEROT isivnets dans le FPCE : Ftrcui ISR Reenndet solidaire

... PIUS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de 3 ans

(soit  $3 \times 12 = 36$  transferts mensuels correspondants chaque mois à 1/36 des parts détenues).

SI, AU MOMENT DE SON versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de : n inférieur à 5 ans

SES VEREMENSTS SERONT isivnets dans le FPCE : Fructi ISR Sécurité

... PIUS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de (fonds de sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des fonds et des variations des marchés. L'intervalle de confiance (amplitude de variation probable de la valeur de part du fonds) décroît au fur à mesure que s'allonge la durée de placement.

La période de désensibilisation obligatoire est celle à partir de laquelle le risque de moins-values diminue de manière négligeable. Les durées de paiement des FPE de la gérance ont été établies en conséquence.

L'orientation de la gestion et la composition de chacun des FPE du PERCO-I sont précisées à l'article "Oantoretiin de goietsn" de luer règlement ainsi que dans les notes d'information de ces FPE, annexées au règlement du présent accord.

## Article - Accord de participation volontaire dans le cadre du PEI

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Le PEI prévoit également les sommes isues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties de droit à la participation.

Dans ce cas, les entreprises concernées par l'accord intègrent le plan et qui ont un effectif inférieur à 50 salariés peuvent décider unilatéralement, après avoir informé les salariés et leurs élus, d'appliquer la participation financière dans les entreprises de moins de 50 salariés de droit commun définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés, cet accord ne peut en aucun cas se substituer à une négociation d'un accord propre à l'entreprise.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise. Elle est due en conséquence dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, résultant des résultats économiques et donc aléatoires, qui sont versées aux salariés par l'entreprise au présent accord ne constituent pas un élément de salaire et ne peuvent être considérées comme un avantage acquis.

Cet accord a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'entreprise ont sur la réserve spéciale de participation qui sera constituée à luer profit en application des articles L. 442-1 à L. 442-17 du code du travail.

### Calcul de la réserve spéciale de participation

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 442-2 du code du travail. Elle s'exprime par la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5/100 C) \times S/VA$$

dans laquelle :

- RSP représente la réserve spéciale de participation ;

- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant. Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes ;

- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les plus-values qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en France de l'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est

pris en compte proportionnellement ;

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;

- VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- les charges de personnel ;

- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

- les charges financières ;

- les dotations de l'exercice aux amortissements ;

- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

- le résultat avant impôts.

### Bénéficiaires

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés employés dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

### Répartition entre les bénéficiaires

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salariés à partir de l'exercice où ils auraient perçus le bénéfice s'ils n'avaient pas été absents, conformément aux dispositions de l'article R. 442-6 du code du travail.

Les salaires visés de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant des droits subsidiaires d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être versées en totalité en raison des limites définies ci-dessus sont immédiatement réparties au prorata des salariés dont les droits sont inférieurs aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

### Indisponibilité. - Disponibilité anticipée

Les droits constitués au profit des salariés en vertu du présent accord ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le premier jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Le salarié peut demander la disponibilité anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail. L'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes dues au titre de la participation luso-écrite celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80

Eorus conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001).

#### Affectation des sommes épargnées

Les sommes constituées la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, sont investies, selon le choix individuel de chaque salarié bénéficiaire, en parts ou dix millièmes de parts des FPCE suivants :

" Fcrtui ISR Prcenrmfoae " ;

et/ou " Fcrtui ISR Dauyimqne " ;

et/ou " Frcui ISR Caricssnoe " ;

et/ou " Furcti ISR Euiibqlre " ;

et/ou " Ftruci ISR Reenmednt sijordlae " ;

et/ou " Frctui ISR Sécurité ".

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés bénéficiaires pourront opter pour l'un des modes de placement exposés ci-avant. Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié bénéficiaire un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

Tout salarié bénéficiaire n'ayant pas répondu dans le délai prévu par ce bulletin est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts des fonds Fcrtui ISR Sécurité.

#### Modalités de gestion des titres attribués aux salariés

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies en parts des fonds communs de placement éligibles désignés ci-dessus. Ces sommes doivent être versées avant le premier jour du 4<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.

Passé ce délai, elles sont majorées d'un intérêt de taux égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de taux court à partir du premier jour du 4<sup>e</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de rachat éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de parts des FPCE ci-dessous mentionnés, dont chaque salarié bénéficiant de droits individuels reçoit avant de partir et, le cas échéant, de fractions de parts que le permis le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

Ces FPCE sont gérés par Nietax Asset Management, société anonyme au capital de 30 468 505 Euros, dont le siège social est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée.

L'établissement dépositaire des fonds est Nxeits Buaenqs populaires, société anonyme au capital de 783 927, dont le siège social est à Paris 7<sup>e</sup>, 45, rue Saint-Dominique.

La totalité des revenus du portefeuille est immédiatement réemployée dans les fonds communs de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en complément de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 442-8 du code du travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Le règlement de chacun des fonds communs de placement éligibles prévoit en particulier l'institution d'un conseil de surveillance composé conformément aux dispositions prévues par l'article 10 du plan.

Natexis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784

Eurus dont le siège social est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée, assure les opérations relatives à la tenue des comptes individuels des salariés de l'entreprise.

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue des comptes individuels. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quitté. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés dans la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Les frais de gestion du fonds sont à la charge du fonds. La commission de gestion est à la charge des porteurs de parts.

A tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pourront effectuer des transferts de tout ou partie de leurs avoirs entre les FPCE précités.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont supportés par le porteur de parts concerné (à l'exception d'une modification aenulne du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

#### Information des salariés

##### Information collective

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés), un rapport mentionnant les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des itinéraires précisés sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

##### Information individuelle

Tous les salariés sont susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche de détail de leur part de la réserve :

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;

- la date à laquelle ces titres seront négociables ou éligibles ;

- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

##### Cas du départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des titres dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses titres ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviennent négociables ou éligibles ;

- de lui adresser l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;

- de l'informer de ce qu'il y a lieu pour lui d'aviser de ses coordonnées d'adresse l'organisme gestionnaire.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise reçoit pour la première fois l'état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès

deuql l'intéressé puet les réclamer jusqu'au temre de la piscstiperorn prévue à l'article 2262 du cdoe cviil (30 ans). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme giaortnensie procède à la laqoituidn des parts non réclamées et vsere le matonnt asini obentu au fndos de réserve puor les retraites.

## Article - Liste des prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Conformément aux dnistooipiss prévues par la crucialriice interministérielle du 14 seetrmpe 2005 rietlave à l'épargne salariale, les ptreoiatsns de tnuée de ctmope conoterivsan peirss en caghre par l'entreprise coeopmrnt les opérations seinavuts :

- l'ouverture du cmotpe du bénéficiaire ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations persis en cgarhe par l'entreprise ;
- une mtadifcoiion anlneue de chioix de pacneemt ;
- l'établissement et l'envoi du relevé aneunl de sitoautin prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du coinesl des marchés firnieancs ;
- l'ensemble des racahts à l'échéance et cuex qui snot effectués dnas le cdrae des cas prévus aux atceirls R. 442-17 et R. 443-12 à coinitodn qu'ils sienot effectués par vrnemiet sur le ctopme du salarié, y cormips dnas le carde du titeneramt des cas de déblocage anticipé ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les ianofmrnt sur lrues comptes.

Le présent anvaent ne pnerda efekt que le 1er juor du mios snauivt la pcaboilitn de son arrêté d'extension au Juarnol officiel et au puls tôt le 1er jinaevr 2007.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Le présent avenant, établi en vetru des alcierts L. 132-1 et svtnaius du cdoe du travail, est fiat en un nmrboe saufsifnt d'exemplaires puor riseme à cnhcaue des otiirroasgnnas sarinaegits et dépôt dnas les cdoninotis prévues aux aitelrcs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Les peaitrs saniiertags cnvnneenoit de daedenmr au ministère de l'emploi, de la cohésion sacloie et du lneegmt l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 11 jleulit 2006.

## Modification de l'article 10 de l'avenant n 83

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 6 sept. 2006*

Les dooisntpiis saueinvts veennint alnnuer et rmaeclepr la rédaction de l'article 10 de l'avenant n° 83 à la cntivoonen covlcliete noatilane du 10 mras 1976.

(Voir cet article).

### Article 1

## Article - Critères de choix de placement des FCPE

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

FPCE " Ftruci ISR Pcreromafne ".

FPCE " Futrci ISR Diqynumae ".

FPCE " Futcri ISR Cnoarsscie ".

FPCE " Fcturi ISR Eluiqbire ".

FPCE " Ftucri ISR Rmeeendnt saloidrie ".

FPCE " Frutci ISR Sécurité ".

## Article - Notices d'information des fonds communs de placement entreprise

*En vigueur étendu en date du 9 mars 2006*

Cf. Netcios d'information jointes.

## Avenant n 85 du 11 juillet 2006 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La confédération naloiante de la brinogeluae et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération ntnioalae ailenagoitrrmae et forestière CGT ; La fédération générale aeliatogmairnre CDFT ; La fédération des scadyins commerce, siceervs et froce de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tureialrlavs de l'agriculture, de l'alimentation et des sueretcx cneenos FO ; La fédération aeiogrmtaailrne CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dtspiniisios sivtneuas cseiotutnt l'avenant n° 85 à la cionnoevtn ctlcoevlre natoilane du 19 mras 1976, ci-après désignée " ceinvtonn cviollectee ".

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dspioiitnsos snuavties ciutneostnt l'avenant n° 85 à la coninetvon cevotlilce nlnaaoite du 19 mras 1976, ci-après désignée " ctonnovein cclleotvie ".

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 6 sept. 2006*

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dispositions de l'article 1er " Champ d'application " de la convention citée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### Article 3 - Modalités de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 6 sept. 2006*

Le présent avenant pourra être dénoncé, par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

## Avenant n° 86 du 11 juillet 2006 relatif à CQP de vendeur euse en boulangerie-pâtisserie modification annexe III de l'avenant n° 77

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats et forestiers CGT ; La fédération générale des métiers et professions CDFT ; La fédération des syndicats du commerce, des services et force de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO ; La fédération nationale des employés CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 86 à la convention conclue le 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 86 à la convention conclue le 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

Article 1

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dispositions de l'article " Méthode d'évaluation et notation " de l'annexe III de l'avenant n° 77 à la convention collective sont annulées et remplacées par les dispositions

## Modification de l'article 10 de l'avenant n° 83 relatif au remboursement complémentaire de

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

### Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 6 sept. 2006*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

stipulé :

(voir ces dispositions)

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dispositions de l'article " Méthode d'évaluation et notation " de l'annexe III de l'avenant n° 77 à la convention collective sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir ces dispositions)

### Dépôt et extension

Article 2

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2006*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

## frais de soins de santé Avenant n° 1 du 6 septembre 2006

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération nationale des artisans et forestiers CGT ; La fédération générale des travailleurs CDFT ; La fédération des syndicats CTFC " commerce, services et force de vente " CFSV ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération nationale des employés CFE-CGC,

## Article 1er - Modification de l'article 10 de l'avenant n 83

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006*

Les dispositions suivantes viennent annuler et remplacer la rédaction de l'article 10 de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale du 10 mars 1976.

(Voir cet article).

## Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006*

Le présent avenant ne prendra effet que le 1er jour du mois

## Avenant n 87 du 12 septembre 2006 relatif au travail des femmes et des jeunes art. 26 et apprentissage art. 38

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération nationale des employés CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 12 sept. 2006*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 87 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée convention collective. Elles annulent et remplacent les dispositions de l'avenant n° 82.

*Remplacé en date du 12 sept. 2006*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 87 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée convention collective. Elles annulent et remplacent les dispositions de l'avenant n° 82.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 12 sept. 2006*

Les dispositions de l'article 26 " Travail des femmes et des jeunes " de la convention collective sont complétées par les dispositions suivantes :

suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2007.

## Article 3 - Modalités de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006*

Le présent avenant pourra être dénoncé, par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

## Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque représentant des salariés et déposé dans les délais prévus à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires ont transmis au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

(voir cet article)

### Article 1

*Remplacé en date du 12 sept. 2006*

Les dispositions de l'article 26 " Travail des femmes et des jeunes " de la convention collective sont complétées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 12 sept. 2006*

Les dispositions de l'article 38 " Apprentissage " de la convention collective sont complétées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### Article 2

*Remplacé en date du 12 sept. 2006*

Les dispositions de l'article 38 " Apprentissage " de la convention collective sont complétées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 12 sept. 2006*

Les parties signataires ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

### Article 3

*Remplacé en date du 12 sept. 2006*

Les parties signataires ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre sensiblement d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parités nationales seront de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

## Rhône - Avenant du 1er juin 2006 relatif à la commission paritaire départementale

Signataires	
Patrons signataires	CBSPL Rhône.
Syndicats signataires	FGTA-Force ouvrière ; CSFV-CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

### Commission paritaire départementale

Il est institué dans chaque département une commission paritaire départementale composée de représentants en nombre égal des employeurs et des salariés adhérents des organisations syndicales du présent accord(2).

Si cette commission est électorale départementale, elle ne pourra compter plus de 10 membres.

La commission paritaire départementale est compétente pour :

? connaître de tout ce qui concerne les rapports collectifs entre les employeurs et les salariés ;

? connaître des accords paritaires départementaux ;

? interpréter les accords paritaires départementaux ;

? déterminer les conditions de mise en place du comité paritaire départemental institué par l'article 6 de l'avenant n° 16 et examiner toute difficulté de fonctionnement de ce comité dont elle sera saisie ;

? régler tout différend à caractère collectif né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application dans le département de la convention collective ;

? veiller à l'application dans le département des accords paritaires départementaux de la convention collective.

La commission paritaire départementale sera saisie par tout représentant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs adhérents aux organisations syndicales de la convention collective(3).

Cette saisie sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie la plus diligente.

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

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

La lettre de saisie devra exposer succinctement le différend.

La commission pourra conclure les parties en différend.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par la commission paritaire. Ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les conclusions de la conciliation émises par la commission paritaire.

### Comité paritaire départemental

Il est institué un comité paritaire départemental de la boulangerie-pâtisserie artisanale, qui devra être installé au plus tôt.

Les membres du comité paritaire départemental représentant les salariés sont désignés nommément par les organisations syndicales départementales représentant les salariés, adhérents aux organisations syndicales nationales de salariés, signataires de la convention collective.

Fait à Paris, le 12 septembre 2006.

Article 4

Remplacé en date du 12 sept. 2006

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre sensiblement d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parités nationales seront de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant.

Le nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés au sein du comité paritaire départemental doit être tel que chaque organisation syndicale départementale représentant les salariés soit représentée à raison :

? de 3 titulaires si une seule organisation syndicale représentant les salariés existe dans le département ;

? de 2 titulaires si 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département ;

? d'un titulaire si plus de 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Les membres du comité paritaire départemental représentant les employeurs sont désignés nommément par le syndicat départemental affilié à la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française, signataire de la convention collective.

Le nombre des membres représentant l'organisation syndicale départementale des employeurs est égal au nombre des membres représentant les organisations syndicales départementales de salariés.

Les organisations syndicales départementales représentant les salariés et l'organisation syndicale départementale représentant les employeurs, s'informent mutuellement, par écrit, du nom des représentants titulaires.

Le secrétaire du comité paritaire départemental est désigné par le comité paritaire départemental et assure la mise à jour de cette liste. Le secrétariat du comité paritaire départemental est assuré par le syndicat affilié au comité paritaire départemental.

Les membres du comité paritaire départemental des salariés et des employeurs d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de 19 mas 1976. Les membres du comité paritaire départemental peuvent être en activité, en retraite.

Pour permettre une régularité du travail, tout membre titulaire du comité paritaire départemental peut se faire remplacer par un suppléant.

Elle aura pour but de :

? connaître de tout différend à caractère individuel né de l'application d'un accord paritaire départemental ou de l'application de la convention collective ;

? le comité est saisi par l'une quelconque des parties en différend ;

? une lettre de saisie devra exposer succinctement le différend ;

? le comité pourra conclure les parties en différend ;

? un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi par le comité ;

? ce procès-verbal est signé par les parties en différend si elles acceptent les conclusions de la conciliation émises par le comité ;

? définir un programme de formation des salariés par période de 6 mois en tenant les salariés appropriés aux besoins des salariés et en intervenant auprès du fonds d'assurance formation des salariés de la boulangerie-pâtisserie pour obtenir la prise en charge financière de ces stages de formation.

Tous les ans, le comité établira un bilan de l'apprentissage dans le département.

? s'informer sur :

? l'organisation du travail dans le département (plan de formation des salariés payés par les boulangeries) ;

? les modifications de structures dans la profession (ouverture et fermeture de boulangeries, évolution du nombre de salariés par catégorie, évolution des fabrications) ;

? donner son avis sur la détermination de la période de soins dans le cadre d'une demande de convention collective départementale de dérogation à la durée maximale habituelle de travail ;

? faire le point sur l'évolution de la durée du travail dans le département en considérant l'utilisation du temps de travail supplémentaire, la prise du repos

ctamueenposr et le développement dnas le département du rpoes hradibodamee sur 2 jorus ;

? amilpoccr ttuoe mioassin qui prrauiot lui être confiée par la cmossiomn partiarie nlaotine ou par la cissoimmon patriarie départementale.

Le comité priaaire pofsnneeoril départemental srea présidé en aeenntcrle annellue siot par un représentant des employeurs, siot par un représentant des salariés.

Pendant sa première année de fonctionnement, le comité prtariaie psofeensinrol départemental srea présidé par un représentant des employeurs.

Le comité ptirraiae psoesreinofnl départemental se réunira sur cvootoniacn de son président au mnois 2 fois par an.

Le comité pitariae pofnrseiesnol départemental établira chque année un raorppt d'activité espoaxnt les problèmes traités et les difficultés rencontrées. Ce rpraopt srea adressé à la confédération nalotniae de la blinaoegrue et de la blrnaguoieie pâtisserie qui cmmonqreuia à la cmssiomon nitoalane prllfseoinneoe une synthèse de l'ensemble des rorppats départementaux.

La sesplouse et la bnone volonté doivent oentirer la msie en place et le fetnonimnnect du comité patarriie pionersnoefsl départemental.

Les difficultés éventuelles qui apparaîtront senort mentionnées dnas le rraopt aunnel qui au terme d'une année d'expérience srea étudié par la cissmoomin prtariaie nationale, qui pourra arols décider des modifications.

Les salariés mbreems du comité priiaate pefnsrneisoel départemental puneevt s'absenter de luer etnsrepiere dnas la ltmie de 2 demi-journées par an puor picitrpear aux réunions au comité prtariaie pfnrnsoiesoel départemental, au rurmneboset par l'organisation slnycadie platnaroe départementale de lures faris de déplacement sur les beass sneuvvias :

? blleit SCNF : aller-retour en 2e classe, déduction fiatae des réductions éventuelles ;

## Avenant n 2 du 12 novembre 2007 à l'avenant n 83 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nnaaoltie de la begaiurlne et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération ntnolaiae aleramntiagiore et forestière CGT ; La fédération générale artlanmgreiaioie CDFT ; La fédération des sdiynatcs commerce, srveecis et focre de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlviareurlas de l'agriculture, de l'alimentation et des strecules connexes FO ; La fédération nilotaane agitionialerrame CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Avant liderener pagaparrhe de l'article 4 de l'avenant n° 83, snot insérées les dtsnpoioisis svnaeuits :

« En cas de décès d'un salarié en activité dnas une erisprnete anistlarae de la blgunorieae et boulangerie-pâtisserie, AG2R Prévoyance offrria pedannt 12 mios la grnatiae ctinlnooneve dnnot bénéficiait le salarié décédé à ses atyans diort et le régime de faris de sions de santé prennda en crghae drnaut ctete période la cstoatoiin correspondante.

Les atynas dorit du salarié décédé snot :

? Le coojnnt d'un salarié en activité rleenvat de la cvooitennn clleovicté natnliaoe des ereniptress aseaitarnls de la bluarneogie et bnaguloiree pâtisserie, ou le ciounbcn (au snes de l'article 515-8 du cdoe civil) d'un salarié en activité raeevlt de la cooienvntn clicvlotee nitlnoaoe des esrnitereps areinsaats de la bgueorlaine et boulangerie-pâtisserie, lié par un pacte cvuil de solidarité (Pacs) ou non aevc ce salarié.

Cette ceutorurve est effectuée à la cindtooin que siot présentée, dnas le cas où le cobuincn est lié par un Pcas aevc le salarié, une aatteoitsn de mnios de 3 mios établissant luer egennemagt dnas les leins d'un Pcas délivrée par le gfevre du trbniual d'instance. Dnas le cas où le cbuioicn n'est pas lié par un Pcas et n'est pas aaynt diort du salarié au snes de la législation sociale, cette

? uitisoaitln d'une vuritoe : indemnité kilométrique fixée par le comité pirairate poonersfisnel départemental qui ne puet être inférieure à celle reuntee par l'administration ;

Chaque fios qu'il y a caotoconiv à la cioosmismn de conciliation, les memrbes de la cmsmosoiin srnoet remboursés, par l'organisation sialncyde paotralne départementale, de lrues fairs de déplacement sur les beass ci-dessus.

Pour ceonmpes la perte de saaire sibue par le salarié piinaptract aux réunions du comité patiirare prnioesfsneol départemental, il est versé à celui-ci, par l'organisation snyldaie ploatrane départementale, une indemnité fofitrriaae par réunion et dnas la litmie de 2 réunions par an, dnnot le matnnot cpooesrnd au pnflaad de la sécurité salocie puor 1 demi-journée.

Pour que tuos les salariés et dnirgatison des erneerpstis ennart dnas le chmap d'application de l'accord mias non mbmeers de la cabrmhe sydailcne praorlate de la bganlreioie lsiynonae et du Rhône psinuest apepuqilr cet accord, il est demandé l'extension de cet avenant.

Les mebmers du comité prtariaie pfiiosneoesrnl départemental représentant les salariés bénéficient des doiiopstniss de l'article 6 de la ctovnineon cloietlvce relatif au lrbie erceixce du diort syndical.

(2) *Temers ecxuls de l'extension cmroe étant ciernraots aux alinéas 6 et 8 du préambule de la Csootouintin du 27 obtroce 1946 et aux aecltris L. 131-1 et L. 132-7 du cdoe du tiaravl tles qu'interprétés par la Cuor de csoisaatn (notamment Cass. soc., 17 stebmerpe 2003, poovrui n° 01-10. 706).*

(Arrêté du 25 février 2008, art. 1er)

(3) *Trmees eluxcs de l'extension cmroe étant cotaerirns aux alinéas 6 et 8 du préambule de la Ctuntosition du 27 obtcore 1946.*

(Arrêté du 25 février 2008, art. 1er)

afiailfotin est effectuée à la conitidon que siot présenté un jifutiacistf de la saotuitin de cogcubainne : aitetstotan délivrée par la mairie, potoiohpce du levirt de flmiale puor les cbnniocus aaynt des efnntas cmunmos ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la jafiiitstuocn du dciimole cmumon (quittance de loeyr aux duex noms, ou dlubo quttniace d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

? Les eatfnns à cghrae d'un salarié en activité rlneeavt de la cennotovin cltveoicle nlationae des enrtespeirs alritaanness de la beurigaolne et boulangerie-pâtisserie, répondant à la définition svtuinae :

? les etfnns de monis de 21 ans à chagre du salarié ou de son cjonnoit ou de son cocinbun au snes de la législation sécurité sociale et, par etoesnxin :

? les enftans de moins de 26 ans à cgrahae du salarié au snes de la législation fiscale, à soviar :

? les etnafns du salarié, de son ciojnnot ou de son ciuobncn pirs en ctoampe dnas le caclul du qtiounet fiamall ou onuavrt diort à un atebanemtt abplcilape au rnvveu imalsbope ;

? les efnntas du salarié aquxleus celui-ci sret une peonish aillaretmne (y copirms en aloiptican d'un jgemuent de divorce) rnetue sur son aivs d'imposition à tirte de cghrae déductible du rveneue galbol ;

? quel que siot luer âge, et suaf déclaration prrlesnoee de revenus, les eatfnns ifeinmrs (c'est-à-dire hros d'état de sibeuvnr à luers boseins en rsoian nmmtaeomt de luer invalidité) au snes de la législation fclsiae définie ci-après :

? prsie en coptme dnas le cclaul du qeuintot fialmial ou

? onuavrt dorit à un attnemaebt abplllpciae au rnvveu iplmsbaoe ou

? bénéficiaires d'une pioensn aaiirmeltne que le salarié est autorisé à déduire de son rnevuu imposable. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

L'alinéa 3 du 1er pgaapahrre de l'article 5 de l'avenant est modifié comme siut :

« En 2008, puor le régime général, la csttoiaoin est miutannee à 40 ? par salarié et par mios ; puor le régime Aclase Moselle, la ciitoaston srea ramenée de 32 ? à 28 ? par salarié et par mois, à comtepr du 1er jienvar 2008. »

Sont insérés après le 6e pprarahgae de l'article 5 de l'avenant n° 83 :

« Les salariés rvleenat de la législation " andcecit du travail-maladies pnieceleofrossns ? du régime de bsaee de la sécurité sailcoe bénéficieront de la gratuité de la coitsotain du présent régime firas de snois de santé pndeant 12 mios après 6 mios

d'arrêt de travail.

Cette gratuité intervient le 1er jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Tout rrespie de taairvl ou toute catosesin du cotanrt de tiavral met fin au bénéfice de la gratuité à ctpeomr du 1er jour du mois qui suit la rsiere d'activité ou la rtrpue du catront de travail.

Cependant, tuot salarié qui rerepnd le tarvail mions de 6 mois après la dtae d'arrêt iliatnie cnvrosee le bénéfice des jruos d'arrêt écoulés puor le ccalul de la frnasihce de 6 mois orvnuat dirot à la gratuité, si le nouvevl arrêt de tavrail est qualifié par la sécurité siolace de rcuhtee de l'arrêt de tavrail iinatl pirs en carghe au trite de la législation " accednis du travail-maladies poenslirfsoenels ?.

Tout salarié qui rpeenrd le tvraail après aoivr bénéficié prtinalleemet de la gratuité csrneove son dorit à gratuité en cas de recthue au snes de la législation de la sécurité sliolace " adccients du travail-maladies psrlisfoneneeols ?, dnas la lmtiie des mios gtairuts ranestt à courir.

Exemple : Si le salarié a bénéficié de 4 mois de gratuité et que son nouvevl arrêt est qualifié de ruechte de son aeccindt du taarvil initial, il proura bénéficier, snas atrrtede 6 mois, de la gratuité dnas la lmtie de 8 mois.

En cas de caeosistn du ctanrot de travail, les dssoptoniis du précédent pharargpae snot vabaells puor les aecnnis salariés bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revenu de remplacement. »

Les areuts disooisnpsits de l'article 5 de l'avenant n° 83 renestt inchangées.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Sont ceutvors sleon les cdoionints du régime ctnoinennevl tuos les atecs et fiars de sions aynat fiat l'objet d'un roeesemunrmt et d'un décompte iivuidnel sécurité scoalie relvneat des pstoes de gaarinte détaillés ci-après.

Pendant la période de garantie, les euosclxnis et les linitmaiots de giaternas ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefft d'empêcher les psreis en cgarhe mliaiemns prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Tableau des gietranas

POSTE	PRESTATION COMPLÉMENTAIRE À LA SS	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et clraruigiche		
Frais de séjour, sllae d'opération	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Honoraires : aects de crruhiige (ADC), atces d'anesthésie (ADA), arteus hreronaois	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Chambre particulière (1) *	45 ? par juor	Néant
Forfait hieosailptr engagé*	100 % des firas réels dnas la lmtie de la législation en vugiuer	
Frais d'accompagnement (enfant à cgahre & lt ; 16 ans sur présentation d'un justificatif) *	25 ? par juor	

Transport (accepté SS)	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Actes médicaux		
Généralistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 15 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur cinnnteeovnnl reconstitué limité à 30 % du TC + 15 % du TC sur les dépassements
Spécialistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 15 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur cointteeovnnl reconstitué limité à 30 % du TC + 15 % du TC sur les dépassements
Actes de chrigrue (ADC), actes tiucneqhes (ATM)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 15 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU + 15 % du PU sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur ceoeitvnnnnol reconstitué limité à 40 % du TC
Analyses	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur cninnoenetovl reconstitué limité à 40 % du TC
Pharmacie (acceptée SS)	Vignette bahcnle : ticekt modérateur limité à 35 % TFR	
	Vignette bleue : tkiekt modérateur limité à 65 % TFR	
	Vignette orange : tciket modérateur limité à 85 % TFR	
Dentaire		
Soins dreateins (à l'exception des ilany simple, onlay)	Ticket modérateur limité à 30 % du TC	Ticket modérateur ceenonnnvoitl reconstitué limité à 30 % du TC
Inlay simple, oanly	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 100 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur ctoovinneennl reconstitué limité à 30 % du TC + 100 % du TC sur les dépassements

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 100 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur reconstruit limité à 30 % du TC + 100 % du TC sur les dépassements
Inlay cire et inlay à ciments	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur reconstruit limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Prothèses dentaires non remboursées par la SS*	150 % du tarif de convention	
Orthodontie acceptée par la SS	150 % du tarif de convention	
Orthodontie refusée par la SS*	150 % du tarif de convention	
Prothèses dentaires (acceptées SS)		
Prothèses dentaires	Crédit annuel de 1 000 ? par bénéficiaire	
Orthopédie et autres prothèses	Crédit annuel de 400 ? par bénéficiaire	
Optique		
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire	
Monture	Forfait de 60 ?	
Verres unifocaux simples**	Forfait de 37 ? par verre	
Verres multifocaux complexes**	Forfait de 54, 50 ? par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples**	Forfait de 53, 50 ? par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes**	Forfait de 79 ? par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de 150 ? par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris jetables) *	Crédit annuel de 150 ? par bénéficiaire	
Cure dentaire (accepté SS)	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Frais de dentaire et honoraires		
Frais de voyage et hébergement*	Forfait de 250 ?	
Maternité*		
Chambre particulière (6 jours maximum) *	45 ? par jour	Néant
Forfait par enfant déclaré	Forfait de 200 ?	
Prévention : pertains de prévention en application du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents		

Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances consécutives	100 % du ticket modérateur	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite Vaccin anti-grippe non remboursé SS (sur présentation de l'ordonnance et facture)	100 % du ticket modérateur	
Actes hors remboursement		
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie. (Intervention dans le cadre de prestations reconnues auprès d'une association agréée)	Prise en charge de 15 ? par consultation avec un maximum de 4 séances par an	

BR : Base de remboursement, PU : prix unitaire ; TC : tarif de convention SS ; TMC : ticket modérateur reconstruit (reconstitué en valeur non conventionnelle) ; RSS : remboursement SS ; PSMS : plafond mensuel SS ; (1) Limités à 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale et à 90 jours par année civile en maison de repos, de soins de longue durée ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.  
\* Remboursé selon conditions définies dans le règlement de la sécurité sociale.  
\*\* Détail optique :  
Sont considérés comme relevant de prestations prises en charge les verres définis ci-après :  
? Unifocaux : sphère allant de -6, 00 à + 6, 00 avec ou sans cylindre inférieur ou égal à 4 ;  
? Multifocaux : sphère allant de -4, 00 à + 4, 00 sans astigmatisme ou sphère de -8, 00 à + 8, 00 en cas d'astigmatisme, et ce quelle que soit la puissance du cylindre.  
Les verres différents de ceux désignés ci-dessus sont considérés comme relevant de prestations complexes.

#### Article 4 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Le présent avenant ne prendra effet que le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2008.

#### Article 5 - Modalités de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Le présent avenant pourra être dénoncé, par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.  
En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, prendra une durée de 1 an, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### Article 6 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé dans les délais prévus à l'article L. 132-10 du code du travail.  
Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Les perrinaetas soacux de la bhanrce se snot réunis en cioissomn prtiiarae et à l'unanimité ont décidé d'améliorer le régime « rebneruosmmet complémentaire de frais de soins de santé » des salariés.

## Avenant n 89 du 12 décembre 2007 relatif aux régimes de prévoyance et aux fonds de péréquation

Signataires	
Patrons signataires	La confédération ntnoailae de la biolarguene et boulangerie-pâtisseriefrançaise,
Syndicats signataires	La fédération nnaotilae anliratamigoere et forestière CGT ; La fédération générale aaaetonlirrgime CDFT ; La fédération des stnaydcis commerce, srievacs et fcore de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des triauavellrs de l'agriculture, de l'alimentation et des suecrtes ceonnxs FO ; La fédération atieranmgariole CFE-CGC, il est cnvoenu ce qui siut :

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dntssipiois sniauetvs cstnutnoeit l'avenant n° 89 à la contvnen cillvcetoe noitlnaae du 19 mras 1976, ci-après désignée coitonenvn collective.

Après exeman de la saiiuottn financière des régimes de prévoyance et du fdons de péréquation, les prtiiaraeas siaocux ont décidé les micodnftaoiis suivantes. Il est bein ednentu que si la sotiuaïtn financière de ces régimes l'exigeait, les mfiidoinctas nécessaires sareneit apportées par les peieranrtas sociaux.

### Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les doïnspiists du pinot 4 de l'article 37 bis « Fodns de péréquation » de la conventoin ctolcviee :

« Les perrietanas scoaix ont décidé de désigner, puor une durée de 2 ans maximum, ISCIA Prévoyance cmome osrmigane gnerinsoiate du fdons de péréquation et du FAPS. »  
sont annulées et remplacées par :

« Les paatirerns soucaix ont décidé de désigner, puor une durée de 3 ans maximum, ISCIA Prévoyance cmome osiragme gtinirosaene du fdons de péréquation et du FAPS. »

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dpoionsstis des pntois 5 et 6 de l'article 37 bis « Fndos de péréquation » de la conovntein civelotlce :

« 5. Le tuax de csioaittn du fdons de péréquation est fixé à 0, 16 % du sirlae burt limité au poflnad de la sécurité sociale. Le tuax de cisitotoan du FPAS est fixé à 0, 06 % du slaraie burt limité au panfld de la sécurité sociale.

Les citaosontis du fdons de péréquation et du FPAS snot à la carghe elxcisuve de l'employeur.

6. Les modalités de fntineonconmt du fdons de péréquation et du FPAS sonert réexaminées dnas le délai mxuimam de 2 ans à coepmtr de la dtae d'effet du présent avenant, de même que le coihx de l'organisme gestionnaire. »  
sont annulées et remplacées par :

« 5. Le tuax de ciotsoiatn du fdons de péréquation est fixé à 0, 21 % du sarlaie burt limité au pnfald de la sécurité sociale. Le tuax de cisitotoan du FPAS est fixé à 0, 06 % du saalrie burt limité au pafnold de la sécurité sociale.

Les csaoiotntis du fdons de péréquation et du FPAS snot à la cgarhe eixslvue de l'employeur.

6. Les modalités de fneoitcnomnt du fonds de péréquation et

Le présent anveant a puor effet de mfdieoir pneitarelmelt et compléter l'avenant n° 83 de la cvnntooien civtllooce nlonatiae des etrpesirens aiasrtaents de la brgoeinulae et boulangerie-pâtisserie artisanales.

Par ailleurs, les ptnereraais sauioecx shtauenoit eegganr au cruos de l'année 2008 une atioen anpofrpdioe en teemrs de prévention. Ctete aicton d'ensemble aura, dnas un pmeierr temps, puor oijctbef de mtttere en place un dotspsiiisif préventif de la craie dtainree et de l'asthme du boulanger.

Les modalités peqaiurts sroent détaillées dnas un demcnout d'information.

du FPAS senrot réexaminées dnas le délai mxauimm de 3 ans à cepomtr de la dtae d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire. »

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dosisniitpos stuianevs de l'article 37 ter « Décès et invalidité pmnraeetne et ttaloe » de la covtneoinn cilectvloee :

« Citoisntoas :

Le tuax de ctiiotoasn de la grntaiae décès-invalidité pntremneae et ttlaee est fixée à 0, 21 % du saialre burt plafonné à la tachrne A.

Le tuax de ctoioiastn est réparti à rasion de 60 % puor la prat paonalrte et 40 % puor la prat salariale. Ctpome tneu du tuax aeultcnmelet en viuguer de 0, 21 % du srliaae burt TA, la cmsioimon priiraate nliaonate a décidé que la caitsioion pltanaroe saerit au tuax de 0, 13 % et que la catiioson slalariae saiert au tuax de 0, 08 %. »

sont annulées et remplacées par :

« Csntaooitis :

Le tuax de ciistotoan de la gtraaine décès-invalidité paneernmte et tlotae est fixé à 0, 17 % du srailae burt plafonné à la tranche A. Le tuax de cisooaittn est réparti à rasion de 60 % puor la prat plorantae et 40 % puor la prat salariale. Cmotpe tneu du tuax acetmeelnult en vuieugr de 0, 17 % du salaire burt TA, la cismmioosn pariarte nnailtoae a décidé que la cosioaittn praolntae sreait au tuax de 0, 10 % et que la catsotioin sraiaalle serait au tuax de 0, 07 %. »

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dsipotnioiss sevanuits de l'article 37 qtauer « Rntee éducation » de la ctienovon cvlctieloee :

« Mntoant de la cotiatoin :

Le tuax de catiitsoon de la rnete éducation est de 0, 07 % du saialre burt plafonné à la trnrhcae A réparti à rasion de 2 / 3 puor l'employeur (0, 05 %) et 1 / 3 puor le salarié (0, 02 %). »

sont annulées et remplacées par :

« Manotnt de la csitoatoin :

Le tuax de cooiitasn de la rntee éducation est de 0, 04 % du sraalie burt plafonné à la thcnare A réparti à rsoain de 2 / 3 puor l'employeur et 1 / 3 puor le salarié.

Compte tneu du tuax acllmeuetent en veguuir de 0, 04 % du sialare burt plafonné à la tarchne A, la cmiiiosomn piriartaee natnlaoie a décidé que la coitoitasn pltaarone sieart au tuax de 0, 03 % et que la coistoitan sallaarie seirait au tuax de 0, 01 \_ %. »

### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les pteerrnaais suocaix ont décidé de désigner à noevuu ICISA Prévoyance, inuoiittstn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Piras Ceedx 09, cmome osmginare aurusser des gtaierans de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité petrnaemne et totale.

Puor la gtraiane rnete éducation, les ptiaereans soicuax ont décidé à nauoevu de désigner l'OCIRP (organisme cmoumn des iitsinttuots de rntee et de prévoyance), uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, cmome oimansrge assureur. IISCA Prévoyance reçoit délégation de la prat de l'OCIRP puor aepeplr les ctioatons et régler les prestations.

Les désignations sneort réexaminées par la cmiosiosmn noiantlae paaiirtre dnas un délai de 3 années mumixam à cmotper de la dtae d'effet du présent acorcd conformément aux diitoopsins de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

En conséquence, les dsiiopnoitss de l'article 37 qiunuqeis «

Oiraemgsns aruresuss désignés » snot annulées et remplacées par :

Article 37 quiqienus  
Organismes areuruss désignés

Les pinraeeatrs souicax ont de neouvau désigné ICISA Prévoyance, itonstiitun de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Prias Cedex 09, cmme onsgmaie aesursr des giretaans de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité pnetmree et totale.

Pour la gtraaine rntee éducation, les pniteearars sioacux ont désigné l'OCIRP (organisme comumn des ittiinnustos de rnete et de prévoyance) uonin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, cmme orignamse assureur. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la prat de l'OCIRP puor aeepplr les ciottonasis et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la muoltsiatauin des ruesqs corutevs par le présent arccod srenot réexaminées par la crossoimoin nlioaaante piatrarie dnas un délai de 3 années à cteopmr de la dtae d'effet du présent accord, conformément aux dtpiiiosnss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Conformément à la réglementation en vigueur, dnas l'hypothèse du cnhmegeant d'organisme aseursr au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme aresuus désigné par le présent arccod ou en cas de ceneanhgmt d'organisme aeursr décidé par les praarneiets souacix à l'occasion d'une révision du présent accord, les rntees et indemnités en curos de srveice

## Avenant n 90 du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle 1

Signataires	
Patrons signataires	La confédération ntiloaaane de la brignaeole et boulangerie-pâtisseriefrançaise,
Syndicats signataires	La fédération natlaine aotglaiirraneme et forestière CGT ; La fédération générale atmgniearrolaie CDFT ; La fédération des sdyatncis commerce, seevicrs et frcoe de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tvaeaullirrs de l'agriculture, de l'alimentation et des strueecs cnoxnees FO ; La fédération anoimaeltrrgiae CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

(1) *Avaennt étendu suos réserve del'application desdispositions des artleics D. 6325-14 et D. 6325-15 du cdoe du travail(anciennementarticle D. 981-1) aux temres degeuslels les salariés en cratnot de penoainloisfrssotain ont des rémunérations qui ne pveuent être inférieures à 65 % du SIMC puor les mions de 21 ans et 80 % du SIMC puor les salariés âgés ernte 21 et 25 ans s'ils snot tltreuais d'une qlfauiaitcoin au mions égale à clele d'un baccalauréat poensifnoesrl ou d'un trite ou diplôme à finalité pferlslelonioe de même niveau.*

*(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)*

Les dnopsiottiiss sievunats cntitusnet l'avenant n° 90 à la civtnoneon celvilotce nantoalie du 19 mras 1976, ci-après désignée « cevotinonn cticlvloee ».

Article 1  
*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Conformément aux dipsiointoss du 11e phagarpare du pniot 6. 2

snoet mtuaieenns à luer neiavu aitntet à la dtae de résiliation. Par ailleurs, la rliaiteraosovn des rneets et indemnités srea assurée par le novuel onasgirme dnas des cndotoiins au mnois ituedqines à cleels définies dnas le présent accord.

A cemtopr de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à cleels versées par la sécurité soalice et de rente d'invalidité se vrneort mieinnatr la cvroutreue du ruiqse décès. Le cannhmeegt d'organisme aseursr srea dnas eefft sur les poretsintas à naître au trtie du meitnan de gantiae en cas de scaunvrnee du décès anvat le terme de la période d'incapacité de traival ou d'invalidité.

En revanche, le nevoud onaigrmse auusersr derva aesrusr la corrvueute du ruisqe décès au prfoit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cemhegannt d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité scaloie et de rente d'invalidité.

Article 6  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008*

Les dnspiotisois du présent aroccd ernertont en veuugir 1er jenviar 2008.

Article 7  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008*

Les pretias siieargatns cnonevneit de dedaemnr au ministère du tivraal des rleoians soielacs et de la solidarité l'extension du présent avenant.

de l'article 39 « Ftaimoron penesornilslofe tuot au lnog de la vie » de la CCN, la CNPE de la bhnrace a décidé de pertor à 30 % le poanlfd de la durée mnlimae du contart ou de la période de piotaisarseoinlnfsn puor les fnotrmioas de niveu III et IV.

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Les doonsiispits du 13e prphragaae du pinot 6. 2 de l'article 39 « Faotmorn pfnnololriseese tuot au lnog de la vie » de la CCN : « La rémunération des salariés en ctanort de posalnietiosasrofnin est déterminée de la manière snuiatve :

1. Puor les salariés non taretiluis d'un CAP, d'un brveet professionnel, d'un baccalauréat psreenoinsfol ou d'un trtie homologué de naveiu IV :

? 55 % du SIMC puor les jneues de mnois de 21 ans ;  
? 70 % du SIMC puor cuex qui snot âgés de 21 ans à 25 ans ;  
? 100 % du SIMC ou 85 % de la rémunération cenvoeliontlnne mmalniie puor cuex qui snot âgés d'au mnios 26 ans.

2. Puor les salariés tetiiaruls d'un CAP, d'un brveet professionnel, d'un baccalauréat pefinsnesool ou d'un trtie homologué de naveiu IV :

? 100 % du SIMC ou 85 % de la rémunération ctlnnioveolnee minimale. »

sont annulées et remplacées par :  
« La rémunération des salariés en catonrt de pinsfaoioonasrielstn est déterminée de la manière snvtauie :

1. Puor les salariés non tuatlriies d'un CAP, d'un brveet professionnel, d'un baccalauréat piseosnfnoel ou d'un ttire homologué de naveiu IV, en rpoprat aevc l'activité de boulangerie-pâtisserie :

? 55 % du SIMC puor les jeneus de mnois de 21 ans ;  
? 70 % du SIMC puor cuex qui snot âgés de 21 ans à 25 ans ;  
? 100 % du SIMC ou 85 % de la rémunération clonneioltnve mlniame puor cuex qui snot âgés d'au mnios 26 ans.

2. Puor les salariés tieluaiirs d'un CAP, d'un bveret professionnel, d'un baccalauréat prsonosfneil ou d'un titre homologué de nveiau IV, en rrapport aevc l'activité de boulangerie-pâtisserie :

? 100 % du SIMC ou 85 % de la rémunération cntleovinnloe minimale. »

Article 3  
*En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007*

Les dspnoitiis du cptraie « Jruy d'examen » de l'annexe III de l'avenant n° 77 à la cntnviooen cvitoclele niaonlate snot annulées et remplacées par les donoiiipstsis sieuntvas :

« Jruy d'examen

Les certificats, établis à l'en-tête de la CPNEFP, sont délivrés par un jury composé :

? de 2 représentants des employeurs désignés par la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française (CNBFP) ;

? de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés.

Seules peuvent être désignées des personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans.

Afin de délivrer les certificats à l'issue de la formation organisée au niveau des régions, un jury pourra être constitué au niveau régional.

Il sera composé de 2 représentants employés dont l'un des membres est désigné par la confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française sur proposition de la fédération régionale de la boulangerie concernée et l'autre membre est la déléguée régionale des boulangères, ou sa représentante, et de 2 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés choisies en fonction de leur proximité avec

## Avenant du 25 septembre 2007 relatif aux primes au 1er juillet 2007 Rhône

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale patronale de la boulangerie et pâtisserie du Rhône,
Syndicats signataires	La CTFC Rhône-Alpes ; La FNAF-CGT ; Le SPAR-CFDT,

Article 1er - Indemnité de panier de l'apprenti  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

## Avenant n° 3 du 9 avril 2008 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie françaises,
Syndicats signataires	La fédération nationale aolemtrirgaïne et forestière CGT ; La fédération générale agglomératoire CDFT ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO ; La fédération nationale arigenamrilotae CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Après le décret précité de l'article 3 de l'avenant n° 83, sont insérées les dispositions suivantes :

« Les salariés à embauche multiples bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à l'ajout de l'obligation de souscrire une carte d'un autre emploi peuvent être dispensés de s'affilier au présent régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture.

Cette disposition d'affiliation demeure valable tant que le salarié justifie de la couverture dont il bénéficie dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, le salarié devra obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle il n'est plus garanti.

A compter du 1er avril 2008, les salariés à embauche multiples déjà affiliés au présent régime et pouvant prétendre au bénéfice de la dispense d'affiliation pourront, à leur demande, être radiés du régime, sous réserve de fournir à leur employeur une

lettre d'examen sur une liste établie par les organisations syndicales de salariés. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

Le présent avenant prend effet à sa date de signature, à l'exception des dispositions de l'article 2 qui ne s'appliqueront qu'aux cotisations de poissarasfaonieltn clunocs après le 31 décembre 2007.

Article 5

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2007

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent avenant.

L'indemnité de panier prévue à l'article 24 de la convention collective nationale s'applique aux salariés travaillant en entreprise.

Article 2 - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Il est institué, pour tout le personnel de boulangerie et pâtisserie, une prime de vacances égale à la valeur journalière de la prime de panier, multipliée par le nombre de jours de congés dus.

Ces dispositions sont adoptées à l'unanimité.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

assiette de couverture.

La rédaction sera évitée à compter du premier jour du mois suivant la réception de la demande de rattachement par l'organisme assureur.

A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie de l'attestation de couverture. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er avril 2008.

Article 3 - Modalités de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent avenant pourra être dénoncé, par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2008

Les piearnrets sociuax de la bnarhce se snot réunis en cssoomiimn prtiraiae et ont décidé à l'unanimité d'apporter des mnaitfcodoiis au régime « rruueemebost complémentaire de

fairs de sinos de santé » des salariés.

Le présent aavnnet a puor eefft de miidfeor pilemaertnet et de compléter l'avenant n° 83 de la ctinonveon cilecvltoe nliaoante des eietspens arasieants de la bnrouiglaee et boulangerie-pâtisserie artisanales.

## Avenant n 4 du 3 juin 2008 à l'avenant n 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nitnaoale de la bgnrueaolie et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération nltnaoae aeiatararmoinrle et forestière CGT ; La fédération générale alniaategrmoe CDFT ; La fédération des syadnctis commerce, srveceis et fcroe de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trlravailuaes de l'agriculture, de l'alimentation et des sceterus cnoenxes FO ; La fédération naanotlie aaltigeiamrnoe CFE-CGC,

Article 1 - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Sont cerutovs seoln les cdnooints du régime ceoinetonnvl tuos les acets et fiars de soins, aaynt fiat l'objet d'un reoemumrnbset et d'un décompte idnevuiidl sécurité sociale, rveleant des ptseos de gantireas détaillées ci-dessous.

Les ensilxocus et les lmanoitiiis de girtaeans ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefft d'empêcher les psiers en chagre mieainlms prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

POSTE	PRESTATION COMPLÉMENTAIRE À LA SÉCURITÉ SILCOAE	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et cruahrgiice		
Frais de séjour, sllae d'opération	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Honoraires : atces de crighriue (ADC), atces d'anesthésie (ADA), artues hnoioarers	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Chambre particulière (y cmroips maternité) (1) *	60 ? par juor	Néant
Forfait hlaoiitpser engagé*	100 % des faris réels dnas la lmitie de la législation en vuuiiegr	

Frais d'accompagnement (enfant à chrage & lt ; 16 ans sur présentation d'un justificatif) (2) *	30 ? par juor	
Transport (accepté SS)	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Fécondation in vitro	300 ? par an	
Actes médicaux		
Généralistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur cnnvoonietenl reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Spécialistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 15 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur cneoenivntol reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Actes de criruhige (ADC), aetcs tqhucneies (ATM)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur cnoennneovtl reconstitué limité à 40 % du TC
Analyses	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur conenennviotl reconstitué limité à 40 % du TC
Pharmacie (acceptée SS)	Vignette bahnlice : tkicet modérateur limité à 35 % TFR	
	Vignette bulee : teikct modérateur limité à 65 % TFR	
	Vignette oagrne : tkecit modérateur limité à 85 % TFR	
Dentaire		
Soins denariets (à l'exception des ianlys simples, onlays)	Ticket modérateur limité à 30 % du TC	Ticket modérateur coietnnonenvl reconstitué limité à 30 % du TC

Inlays simples, onanys	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Inlays croix et inlays à cément	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Prothèses dentaires non remboursées par la SS*	260 % du tarif de convention	
Implants	Crédit annuel de 300 ? par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	150 % du tarif de convention	
Orthodontie refusée par la SS	250 % du tarif de convention	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
Prothèses auditives	Crédit annuel de 1 000 ? par bénéficiaire	
Orthopédie et autres prothèses	Crédit annuel de 600 ? par bénéficiaire	
Optique		
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire	
Monture	Forfait de 115 ?	
Verres univoques simples (**)	Forfait de 70 ? par verre	
Verres multifocaux (**)	Forfait de 100 ? par verre	
Verres multifocaux ou progressifs (**)	Forfait de 90 ? par verre	
Verres multifocaux ou progressifs (**)	Forfait de 150 ? par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de 180 ? par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de 180 ? par bénéficiaire	
Kératotomie	Crédit annuel de 150 ? par bénéficiaire	
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	

Frais de voyage et hébergement*	Forfait de 250 ?	
Maternité		
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des frais réels rattachés à charge)	Forfait de 450 ?	
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum. Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite. Vaccin agripette non remboursé SS (sur présentation pipsiétricorne et facture).	100 % du ticket modérateur	
Actes hors remboursement		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Intervention de praticiens inscrits auprès d'une association agréée	Prise en charge de 25 ? par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par an	

BR : base de remboursement, PU : prix unitaire ; TC : tarif de convention SS ; TMC : ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné) ; RSS : remboursement SS ; PSMS : palan mensuel SS ; \*remboursé selon conditions définies dans le règlement de la sécurité sociale.

(1) Limités à 60 jours en hospitalisation médicale et curative (et maternité) et à 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

(2) Sur présentation d'un justificatif.

(\*) Remboursé selon conditions définies dans le règlement de la sécurité sociale.

(\*\*) Détail optique :

Sont considérés comme relevant de cotisations simples les verres définis ci-après :

? univoque : sphère allant de ? 6, 00 à + 6, 00 avec ou sans cylindre inférieur ou égal à 4 ;

? multifocaux : sphère allant de ? 4, 00 à + 4, 00 sans astigmatisme ou sphère de ? 8, 00 ou + 8, 00 en cas d'astigmatisme, et ce quelle que soit la puissance du cylindre. Les verres différents de ceux désignés ci-dessus sont considérés comme relevant de cotisations complexes.

Article 2 - Limite des garanties. Exclusions  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

L'alinéa de l'article 8 de l'avenant n° 83 relatif à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale est complété par la non-prise en charge des frais rattachés à la charge de l'assuré.

L'alinéa devient :

« Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les cotisations forfaitaires et fractionnées rattachées à la charge de l'assuré, prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale. »

Article 3 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2008.

Le présent avenant puora être dénoncé par lettre recommandée avec aivs de réception, par l'une ou l'autre des pretias sageatrniiis en rntpcæest un délai de préavis de 6 mois.  
En cas de dénonciation, l'avenant croutnnea à pidrorue ses effets jusqu'à l'entrée en vgiuuer de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Le présent aanvnet est établi en vretu des doiiiosnispts du cdoe du tivaarl rvelieas à « La négociation collective. ? Les cinnvoetos et ardccos clcoleifts du taavirl » (livre deuxième de la ptaire II). Le présent aanenvt est fiat en normbe suinasfft d'exemplaires puor rimese à caucnhe des oaroginnistas sigraeitans et dépôt.

## Avenant n 92 du 27 novembre 2008 relatif à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nonaaitle de la baoiguelnre et boulangerie-pâtisseriesfrançaise,
Syndicats signataires	La fédération nntailaoe aramlnrgaoitiee et forestière CGT ; La fédération générale aotrgairmlinaee CDFT ; La fédération des scntadyis commerce, sirevces et fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tleavurrials de l'agriculture, de l'alimentation et des seecutrs cnoexens FO ; La fédération agtaiamnrrieole CFE-CGC,

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

Les dionoisptsis de l'article 34 revlaetis au départ à la rertatie snot ptemallerneit modifiées.  
Les dinospstois du pinot 1. « A l'initiative du salarié » snot supprimées et remplacées par :  
« Tuot salarié puet qtuietr vnnooeatermlit l'entreprise à praitr de 60 ans puor friae vloair ses dotirs à une poiensn de retraite. Par ailleurs, les salariés enanrnt dnas les ciointonds prévues par la législation sur les lguenos carrières pneuevt fiare vloair leurs diorts à une pnieson de rtaitere anvat 60 ans. »  
Au piont 3 « Indemnités de fin de carrière » les dtniiooisps du 2e alinéa du prahrapage intitulé « Départ à l'initiative de l'employeur,

## Avenant n 93 du 27 novembre 2008 relatif à l'incapacité de travail

Signataires	
Patrons signataires	La confédération ntnlaoaie de la baoiunrlgee et boulangerie-pâtisseriesfrançaise,
Syndicats signataires	La fédération nnoataile aeraoitainrlmge et forestière CGT ; La fédération générale arteialignmoare CDFT ; La fédération des sticnyads commerce, sevrices et fcroe de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tvilerlaaurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secruets cnoxoens FO ; La fédération aemnaaigtillroee CFE-CGC,

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

Les dnisostiops de l'article 37 « Incapacité de taairvl » snot pilmaelnrett modifiées :  
Dans le pgraaahpre intitulé « Manotnt de la ctaitison », les

Les ptreais sgaiearits cvneninonet de dnaedemr au ministère du travail, des rteonails sociales, de la failmle et de la solidarité l'extension du présent aaenvvt en atcppliaon des aeritcls L. 2261-15 et stnuiavs du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les pnietrreas sucaiox de la bhrcane se snot réunis en cmiimososn piraratie et ont décidé à l'unanimité, cmotpe tneu des résultats du régime, d'améliorer les painteors du régime remrmsebeonut complémentaire de frias de soins de santé des salariés.  
Le présent aanvnet a puor effet de modeifir le tabelau des ptseainrots garntiaes frunagit en anexe à l'avenant n° 83 de la cevonntoin cvlcieotle naatlonie des ersetnripes aatnilress de la blginouerae et boulangerie-pâtisserie artisanales.

indemnités de msie à la rrtitæe » snot complétées par : « snas puovior être inférieur au mnanott de l'indemnité de lemnieneicct en apuipqnat les lios et décrets en vuuger ».  
Les dtionoisps du pinot 5 « Tuax de csaioitoitn » snot supprimées et remplacées par :  
« Le tuax de ctiitoosan de la gairtane " indemnité de départ à la rteiatre ? est fixé à 0, 50 % en 2009 ; 0, 70 % en 2010 ; 0, 90 % en 2011 ; 1, 10 % en 2012 du sialrae burt limité au pnlaofd de la sécurité soilace et est à la carhge eixulsve de l'employeur. »  
Les ptrarieenas saouicx mienanteinnt la désignation d'ISICA Prévoyance cmmeo oasngrieme ausrseur et gtoeiaisarne de cette garantie, toeofutis ils soihnuteat siuvre cauqhe année l'évolution financière du régime. En conséquence les dtipoisosi du 1er alinéa du pinot 6 rentset inchangées, alors que les dtiisospons du 2e alinéa du pnioit 6 snot supprimées et remplacées par :  
« Les modalités d'organisation de la mlisttaauuion de la gatniræ " indemnité de départ à la ræittræ ? soenrt réexaminées cauqhe année. Les tuax indiqués au point 5 prnuoot être éventuellement modifiés ctompe tneu de la sttiauion financière du régime.  
Le cihox de l'organisme ausesrr gtoiaiesnre srea réexaminé dnas un délai de 3 ans à coetpmr de la dtæe d'effet du présent avenant. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009  
Le présent aeavnt etrne en vugieur le 1er jvniaer 2009.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les prtieas saieganrts cennnvioent de dameednr au ministère du tvraial des ranloiets sociales, de la fmialle et de la solidarité l'extension du présent avenant.

mnitnoes : « dnnot le tuax est de 0, 60 % du sralaie burt limité au pofanld mnuseel de la sécurité salcoie » snot supprimées et remplacées par : « dnnot le tuax est de 0, 75 % du sralaie burt limité au paoflnd meeusnl de la sécurité silaocæ ».  
Dans le paaagrhrpe intitulé « Durée d'indemnisation » les dointnoisps stiuanevs :  
« 2. Accndiet de la vie privée aaynt entraîné un arrêt de puls de 45 juos et maldiaæ dannont driot à la sposirepsun ou à la réduction du tciect modérateur : à praitr du 4e juor d'arrêt de tvriaal dûment constaté par cceirftiat médical et pannedt 180 jours.  
3. Aencdict de la vie privée aynat entraîné un arrêt de puls de 45 juors et mlaaide ne danonnt pas dirot à la sousspreipn ou à la réduction du tceikt modérateur : à piratr du 11e juor d'arrêt de taviarl dûment constaté par citfrceiat médical et penadnt 180 jours. »  
Sont supprimées et remplacées par :  
« 2. Aecicdnt de la vie privée aaynt entraîné un arrêt de puls de 45 juors et mlaiae rnncooe par la sécurité solcaie cmmeo une aefcfiton de logune durée (ALD) au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité slaoice dnnonnt dirot à la soprspeiseun ou à la réduction du teckit modérateur : à ptairr du 4e juor d'arrêt de tvaiarl dûment constaté par cecaifrit médical et pnanedt 180 jours.  
3. Aceinct de la vie privée anayt entraîné un arrêt de moins de 45 juos et madalie non ronucene par la sécurité sailoocæ comme une aicfotefn de longue durée (ALD) au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité soaicle ne dnnanot pas droit à la

sipposreusn ou à la réduction du ticket modérateur : à piratr du 8e juror d'arrêt de taravil dûment constaté par crefcacit médical et peadnnt 180 jours. »

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les diipnitsooss du présent aennavt eternnt en vigueur le 1er

# Avenant n 2 du 4 mars 2009 à l'accord du 13 juillet 2000 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La CNBF.
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FANF CGT.

En vigueur non étendu en date du 4 mars 2009

Afin de recteespr la volonté des négociateurs de l'accord ptriaaire du 13 jeilult 2000, les siaatenrgis cvenoiennnt d'adapter la répartition des cosiattonis affectées au fiamcnnet du psiitrmaae des salariés en tannet compte des viox obeuents par cuqahe ogirasniaton représentative des salariés lros des élections prud'homales du 3 décembre 2008, stcioen industrie. Aussi il est décidé de miiedfor petianleermilt l'article 3 de l'accord piaartrie du 13 jelluit 2000 modifié par l'avenant n° 1. Sont supprimées les dosiotnisips sviatenus de l'article 3 : «... lros des élections prud'homales du 11 décembre 2002,

# Avenant n 5 du 21 juillet 2009 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FTGA FO ; CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FANF CGT.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aennvat a puor objet de mnntniaer les getaians prévues par le régime de robneureemsmt complémentaire de faris de soins de santé des salariés de la coteovnnin ctvleloice natlinaoe de la bruiengoale et boulangerie-pâtisserie française n° 3117, en altpcpiaion du diisispotf de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord niantaal ifepsnneisteornorl relatif à la matnrdeiiison du marché du tvriaal du 11 jniaevr 2008, modifié en deinrer leiu 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 juil. 2009

Un artlice 4 bis est inséré dnas le régime de reerbemsumont complémentaire de fairis de snois de santé des salariés de la cevnttooin cvviollete nanaliote de la brioeuagnle et boulangerie-pâtisserie française n° 3117. Cet atrclie est rédigé cmmoe suit.

« Acrlltie 4 bis

Portabilité des drtois du régime de rmeeomebsrnut complémentaire de frias de sonis de santé

## 1. Bénéficiaires et gtaraines mateuienns

En cas de ruputre ou de fin du deernir ctanrot de tivaral non consécutive à une fatue lduore et ovunrat droit à imndstneoiian

jevanir 2009.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les peaitrs setairaiings cneeiinnvot de ddeenamr au ministère du tiaavrl des rlanoiies sociales, de la flalime et de la solidarité l'extension du présent avenant.

sitcoen intuisdre :

Cette moitié srea dnoc répartie aisni qu'il siut :  
? 27, 09 % : fédération noanlatie aaoreiltgainmre et forestière CGT ;  
? 21, 52 % : fédération générale aaltmrreiiogne CDFT ;  
? 16, 24 % : confédération française des tlirverulaas chrétiens (CFTC) ;  
? 20, 18 % : fédération générale des tairvaulerls de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et allumettes, des sveiecrs aexenns FO ;  
? 14, 97 % : fédération nnatoliae aielrnaraitogme CFE-CGC. »  
et remplacées par :  
«... lros des élections prud'homales du 3 décembre 2008, sitecon iuitsndre :  
Cette moitié srea dnoc répartie asnii qu'il siut :  
? 28, 29 % : fédération ntinaolae aalrartgoimiene et forestière CGT ;  
? 20, 74 % : fédération générale aliaatorrenmge CDFT ;  
? 16, 24 % : confédération française des talairruevls chrétiens (CFTC) ;  
? 19, 65 % : fédération générale des tleliraurvas de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et allumettes, des sreecvvis aenexns FO ;  
? 15, 20 % : fédération natiolnae aigtaerrnlimoae CFE-CGC. »

du régime ooltrgbaie d'assurance chômage, le salarié bénéficie du matinein des geriaants du régime de roeemebsrumnt complémentaire de faris de snios de santé prévu par l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 à la covtnoinen coltcileve nailtaone de la balongruiee et boulangerie-pâtisserie française et les atevnans qui s'y rapportent.

Le mtieainn de ces giatnars s'effectue dnas les mêmes cnondiits que les salariés en activité, suaf diinpoisotss particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gteianras clvcloeits sitourcses par son employeur, qu'elles soinet prévues par la cnvnotieon ou par les atreus modalités de msie en plcae des geiaartns prévoyance et faris de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoo de la sécurité sociale.

Le dipssotiiif de portabilité s'applique aux ruutrpes ou fnis de crotant de tavrail dnnt la dtae est égale ou postérieure au 1er jeillt 2009.

## 2. Durée et litmeis de la portabilité

Le matinien des ganraeits pernd eefft dès le linemedan de la dtae de fin du crnatot de tvriaal suos réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme asuesrur désigné.

Le mteianin de graentais s'applique puor une durée mlaxamie égale à la durée du dneirr cotanrt de traival du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de 9 mois.

En tuot état de cause, le meianitn des geaainrts cssee :

? lrusqoe le bénéficiaire du dtpoissiif de portabilité rerepdn un artue eplmoi ;  
? dès qu'il ne puet puls jteiuifsr auprès de l'organisme asuruser de son sattut de demneaudr d'emploi indemnisé par le régime oolgiairbte d'assurance chômage ;  
? à la dtae de la liaaqdtuion de la pnsioen veleslisie de la sécurité slicoae ;  
? en cas de décès.

La sosunpiens des aootcolnis du régime oltgiorabe d'assurance chômage, puor casue de maaidle ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le cculal de la durée du maitnen des ginearats qui ne srea pas prolongée d'autant.

## 3. Fncemanniet de la portabilité

Le mitieann des gaintraes au ttrie de la portabilité est financé par les csoioatnits des erreetpniss et des salariés en activité (part poratlane et prat salariale) définies à l'article 5 du régime de rrnseeomebmt complémentaire de firas de soins de santé (avenant n° 83 du 24 airvl 2006 à la convention).

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai

2009 à l'accord n° 3 du 11 juillet 2009 relatif à la transférabilité des droits de prévoyance complémentaire, les parties ont convenu de modifier l'article 14 de l'accord n° 3 du 11 juillet 2008 par ses signataires. Ces modifications sont constatées par voie d'avenant. »

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord n° 3 du 11 juillet 2008 par ses signataires. Ces modifications sont constatées par voie d'avenant. »

#### Article 3 - Date d'effet

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

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

#### Article 4 - Dépôt. Extension

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

Les parties conviennent de donner effet à la date de signature de l'avenant l'extension du présent avenant.

Les parties conviennent de donner effet à la date de signature de l'avenant l'extension du présent avenant.

911-1 du code de la sécurité sociale. Le droit de transférabilité s'applique aux salariés ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

#### 4. Cession de l'organisme assureur

En cas de cession de l'organisme assureur, les bénéficiaires du droit de transférabilité des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### 5. Révision du droit de transférabilité

## Avenant n° 95 du 21 juillet 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FTGA FO ; CFSV CTFC ; FGA CDFT ; FANF CGT.

#### 2. Date de référence

La date de référence servira de base au calcul des prestations est définie pour les salariés en activité pour chaque année maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de reprise ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination de la date de référence, sont exclues les sommes liées à la reprise ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

### Article 1 - Objet

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

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions prévues par le régime de prévoyance des salariés de la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française n° 3117, en application de l'article 14 de l'accord n° 3 du 11 juillet 2008, modifié en date du 11 juillet 2009.

#### 3. Durée et modalités de la transférabilité

Le maintien des prestations 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 montant de la prestation s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. En tout état de cause, le montant des prestations sera :  
? l'organisme assureur de la transférabilité prend en compte ;  
? dès qu'il ne peut plus s'appliquer auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage ;  
? à la date de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;  
? en cas de décès.  
La suppression des cotisations du régime d'assurance chômage, pour toute autre raison ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des prestations qui ne sera pas prolongée d'autant.

### Article 2 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

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

Un nouvel article 37 bis est inséré dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie française. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 37 bis

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

#### 1. Bénéficiaires et bénéficiaires mineurs

En cas de reprise ou de fin du contrat de travail non consécutive à une mutation ou à un changement de régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des prestations prévues aux articles :  
? article 37 ter " Décès et invalidité permanente et totale ? ;  
? article 37 quater " Rente éducation (OCIRP) ?.  
Le montant de ces prestations 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 prestations prévues par son employeur, qu'elles soient prévues par le contrat de travail ou par les autres modalités de mise en place des prestations de prévoyance et de santé définies à l'article L.

#### 4. Modalités de la transférabilité

Le maintien des prestations au titre de la transférabilité est financé par les cotisations des employeurs et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 37 ter pour la retraite décès et invalidité permanente et totale et à l'article 37 quater pour la retraite éducation. Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 11 juillet 2009 à l'accord n° 3 du 11 juillet 2008, les cotisations sociales sont prises en compte dans le droit de transférabilité qui donne lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1er juillet 2010 qui devra préciser de manière précise les modalités de mise en place et sur un éventuel ajustement tarifaire.

#### 5. Cession de l'organisme assureur

En cas de cession de l'organisme assureur :  
? les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

? les bénéficiaires du dispositif de portabilité ravaient des présentes sunitpouatls snot affiliés dnas les mêmes cointonds que les salariés en activité auprès du nvueol onigsamre assureur.

### 6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est subpistlce d'évoluer en fitonocn des interprétations de l'article 14 de l'accord naniotl irpoornetessnfinel du 11 jeivanr 2008 par ses signataires. Ces mciidaofints snoret constatées par voie d'avenant. »

## Article 3 - Date d'effet

### Avenant n 6 du 16 septembre 2009 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FANF CGT.

Article 1 - Modification de l'annexe à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (tableau de garanties) Le présent avenant prdenra eefft le pmerier juor du mios sivnaut la pauciotbln de son arrêté d'extension au J.O et au puls tôt le 1er seepmtbe 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

Sont cvrtoeus soeln les ciindtnoos du régime cnnoienetnovl tuos les aects et frias de soins, aynat fiat l'objet d'un reosmeumenbrt et d'un décompte ievunididl de la sécurité sociale, reeavlnt des potess de gnetaiars détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les eciounlxss et les lmtaiotinis de gnriaeats ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor efeit d'empêcher les pesirs en chgrae mleanimis prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

POSTE	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES À LA SÉCURITÉ SLOICAE	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et cgaririlhcue		
Frais de séjour, salle d'opération	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Honoraires : atces de chuigrirre (ADC), acets d'anesthésie (ADA), aetrus hioenroars	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Chambre particulière (y corimps maternité) (1) (*)	70 ? par juor	Néant

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

Le présent avenant penrd efeit le 1er jlliuet 2009.

## Article 4 - Dépôt Extension

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

Les piaerts sgenitriaas civeennont de dnmdeear à la detcoirin des rtaeinols du tvaaril l'extension du présent avenant. Les saraeitngis en deadment l'extension, et ce en acptpilioan de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Forfait hlitsioaepr engagé (*)	100 % des faris réels dnas la ltmie de la législation en veiuugr	
Frais d'accompagnement (enfant à cgarhe & lt ; 16 ans sur présentation d'un justificatif) (*)	30 ? par juor	
Transport (accepté par la sécurité sociale)	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Fécondation in vrtio	300 ? par an	
Actes médicaux		
Généralistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur coovnnentenil reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Spécialistes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur cnoonenteivl reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Actes de cgiiuhre (ADC), atecs thnuecqies (ATM)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur cenneovnioitl reconstitué limité à 40 % du TC
Analyses	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Ticket modérateur cnontoveennil reconstitué limité à 40 % du TC
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)		

Vignette blanche	Ticket modérateur limité à 35 % TFR	
Vignette bleu	Ticket modérateur limité à 65 % TFR	
Vignette orange	Ticket modérateur limité à 85 % TFR	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des soins simples, couronne)	Ticket modérateur limité à 30 % du TC	Ticket modérateur reconstitué limité à 30 % du TC
Inlay simple, couronne	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Inlay couronne et inlay à vis	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué limité à 30 % du TC + 230 % du TC sur les dépassements
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (*)	260 % du tarif de convention	
Implants	Crédit annuel de 300 ? par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale (*)	150 % du tarif de convention	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	250 % du tarif de convention	
Prothèses dentaires (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	Crédit annuel de 1 200 ? par bénéficiaire	
Orthopédie et appareils prothèses	Crédit annuel de 600 ? par bénéficiaire	
Optique		
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire	
Monture	Forfait de 115 ?	
Verres uniaxiaux simples (**)	Forfait de 70 ? par verre	
Verres multifocaux (**)	Forfait de 100 ? par verre	

Verres multifocaux ou progressifs (**)	Forfait de 90 ? par verre	
Verres multifocaux ou progressifs (**)	Forfait de 150 ? par verre	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit annuel de 180 ? par paire et par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris les lentilles jetables) (*)	Crédit annuel de 180 ? par paire et par bénéficiaire	
Kératotomie	Crédit annuel de 150 ? par bénéficiaire	
Cure de la kératite (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de transport et honoraires	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 250 ?	
Maternité (*)		
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des plafonds réels en vigueur à charge)	Forfait de 500 ?	
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR sur présentation de la facture et de la prescription	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances consécutives	100 % du ticket modérateur	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du ticket modérateur	
Actes hors convention		
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie Intervention de pointes intracutanées auprès d'une acupuncturiste agréée	Prise en charge de 25 ? par consultation avec un maximum de 4 séances par an	
Assistance « soins de santé » hospitaliers et ambulatoires		
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en compte du protocole de soins et de l'AG2R Prévoyance et l'assureur		

BR : bsae de roenmeusbremt ; PU : pìrx uantirie ; TC : traif de coenivnton de la sécurité scaolie ; TMC : tkeict modérateur cneovotiennl (reconstitué en suetecr non conventionné) ; RSS : rmeneorsbemut de la sécurité sacloie ; PSMS : polnafd mneesul de la sécurité sociale.

(\*) Remboursé sleon conoitdnis définies noasntnbt ttoeus itonevietnrns de la sécurité sociale.

(\*\*) Détail pstoe oupqtie :

Sont considérés cmmoe rneleavt de ctocirnes smielps les verers définis ci-après :

? ufacnouix : sphère alnalt de-6, 00 à + 6, 00 aevc ou snas cnrdlyie inférieur ou égal à 4.

? mulocuftaix : sphère alantl de-4, 00 à + 4, 00 snas agitmtmaisse ou sphère de-8, 00 ou + 8, 00 en cas d'astigmatisme, et ce quelle que siot la pascuise du cylindre. Les verers différents de cuex désignés ci-dessus snot considérés comme rlenavet de ceinorcrtos complexes.

(1) Limités à 60 jorus en hosislpoitaaitn médicale et chiicrrulgae et à 90 jours par année cvilie en miason de repos, de cveconecnclase ou d'accueil spécialisé puor handicapés en scueter psychiatrique.

#### Article 2 - Date d'effet

Le présent anenvat pednrta effet le prieemr juor du mios saunivt la pcbliatoun de son arrêté d'extension au J.O et au puls tôt le 1er sepetrbme 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

Le présent aeanvnt prrdena efeit le pemrier juor du mios siavunt la pbioluiactn de son arrêté d'extension au Jnarual oiiceffl et au puls tôt le 1er seembtrpe 2009.

#### Article 3 - Modalités de dénonciation

Le présent anvaent pnedrra efeit le peeimrr juor du mios sviaunt la pullicotban de son arrêté d'extension au J.O et au puls tôt le 1er sbtmerepe 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

## Avenant n 7 du 4 décembre 2009 relatif aux frais de soins de santé

### Signataires

Patrons signataires	Confédération ntiolanae de la brainoeulge et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	Fédération nnlotiaae aanatlimoregie et forestière CGT ; Fédération générale aaralnmoeitgre CDFT ; Fédération des snidtaycs CTFC commerce, sveirces et froce de vnete ; Fédération générale des tirluelvaras de l'agriculture, de l'alimentation et des surctees cexennos FO ; Fédération nlintaoe aegoïnamlratre CFE-CGC.

#### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

L'article 5 de l'avenant n° 83 est rédigé comme siut :  
« La cootiasitn mlsueenle du régime ? reemumrbnseot complémentaire de firas de sonis de santé ? est exprimée en pgcatoreune du plnfaod munseel de la sécurité siacole (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés reeanvlt du régime général et à 0,98 % du PSMS puor les salariés ranlveet du régime Alsace-Moselle.

La coiattison srea réexaminée 1 fios par an par les peaitrs signataires, en foitoncn des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé et des législations et réglemmentations fiscales, saeoilcs et de l'assurance maladie.

En tuot état de cause, au 1er jnveiar de caqhue année, la cstiooatin srea indexée au mniuumim sur le denirer inidce connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les csisaes nlateonias d'assurance midalae suaf si les résultats du régime censnmeopt l'évolution de cet indice.

Le présent aeanvnt purroa être dénoncé par ltrete recommandée aevc aivs de réception par l'une ou l'autre des peaitrs signataires, en rentsecpat un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant ceunitorna à prudroie ses effes jusqu'à l'entrée en vuuijor de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, paednnt une durée de 1 an, conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

#### Article 4 - Dépôt et extension

Le présent avanent prnrnda efeit le prieemr juor du mios sinuvat la ptioluiabcn de son arrêté d'extension au J.O et au puls tôt le 1er stbmpree 2009.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2010*

Le présent avenant, établi en vteru des atecilrs L. 2221-2 et sinvtaus du cdoe du travail, est fiat en norme susfnaift d'exemplaires puor rmeise à caunche des oonasriigatns saitrneais et dépôt dnas les codontniis prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les ptiraes seaniartgis ceevnninnt de daeemdnr au ministère du travail, des rinletoas sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

Le présent aevnant prndera eefft le pieremr juor du mios siunavt la paclboutin de son arrêté d'extension au J.O et au puls tôt le 1er sbepterm 2009.

*En vigueur étendu en date du 16 sept. 2009*

Les pnreeiatras siaocux de la bnrahce se snot réunis en cosmiosmn ptrairie et à l'unanimité ont décidé d'améliorer le régime de rnremsubmeeot complémentaire de faris de sonis de santé des salariés.

Le présent anvenat a puor efeit de mfeiodr pelrletmiaent et compléter l'avenant n° 83 du 24 aivr 2006 de la cnotiveonn clecitlove nlontaaie des esiprnrtes asrlnetiaas de la buoenilrage et boulangerie-pâtisserie artisanales.

La cosiattoin est répartie à roaisn de 50 % à la chrage de l'employeur et 50 % à la carhge du salarié.

Les citnostaios snot pabyaels tirseerenmliltemt à treme échu. Elels doinevt être versées à l'organisme aerssuur désigné à l'article 13 du présent ananevt dnas le pemeirr mios de cqaue tmitersre cvil puor le tirstrme écoulé.

L'organisme assureur, en apitocicpn de l'article L. 932-4 du cdoe la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recrmuoneevt des ctotsioanis deus par l'entreprise en cas de non-paiement dnas les délais.

La csiomimosn piriatare se réunit au monis 1 fios par an puor eniexmar les résultats du régime aisi que toeuts sesuqtiiitas ou tuos éléments cnnoaenrt ce régime dnot elle puariort avior besoin.

L'organisme asruuesr a l'obligation de présenter le cpmote de résultats tuos les ans dnaveit la cmomssioin paritaire.

Les salariés rneavet de la législation arrê de tviaarl puor maladie, aecdincit du travail, medliaas pofleoersnlnses du régime de bsae de la sécurité sicloae bénéficieront de la gratuité de la ctooisitn du présent régime frais de snios de santé après 6 mios d'arrê de travail.

Cette gratuité itrivdenena le 1er juor du mios qui siut les 6 mios d'arrê de travail.

Toute rirsepe de tiarval ou tutoe cseaiotsn du croantt de tairavt met fin au bénéfice de la gratuité à cetmpor du pmreir juor du mios qui siut la rpirsee d'activité ou la rurpute du catnort de travail.

Cependant, tuot salarié qui rrepend le trvaial mions de 6 mios après la dtae d'arrê iilante cnsrovee le bénéfice des jrous d'arrê écoulés puor le cacull de la frncsahie de 6 mios ounvart dorit à la gratuité, si le nueovl arrê de tavairl est qualifié par la sécurité solaice de rtecuhe de l'arrê de taairvl initial. »

#### Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent aenvnat prrendra eefft le 1er jnviaer 2010.

#### Article 3 - Modalités de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent avenant prouva être dénoncé par l'intermédiaire recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

#### Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour rimise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de déposer au ministère du

## Avenant n° 97 du 20 juillet 2010 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 97 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

#### Préambule

Depuis la mise en place de la convention collective en 1976, l'activité des entreprises de boulangerie-pâtisserie a connu des évolutions substantielles qui ont émergé des salariés ayant des responsabilités dans l'organisation du travail quotidien et l'encadrement d'autres salariés, et qui jouissent d'une autonomie d'action dans le cadre des fonctions définies par le chef d'entreprise.

Afin de valoriser ces salariés et leur accorder des avantages légitimes à leur niveau de responsabilité, les partenaires sociaux de la branche décident d'instituer une catégorie « professionnelle d'encadrement » et complètent à cet effet l'article 9 de la convention collective nationale.

Compte tenu des spécificités de ces salariés, leur statut fait l'objet d'une annexe de la convention collective nationale dont les dispositions ont vocation pour les salariés concernés le personnel d'encadrement à se substituer à celles relatives de la convention collective applicables aux autres salariés.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent que le présent avenant d'une part modifie l'article 9 de la convention collective nationale, d'autre part ajoute à la convention collective nationale une annexe qui s'intitule « Statut du personnel d'encadrement ».

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Les dispositions de l'article 9 : « Classification de la convention collective nationale », sont supprimées et remplacées par :

#### « Article 9 Classification

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

- ? personnel de fabrication ;
- ? personnel de vente ;
- ? personnel de service ;
- ? personnel d'encadrement.

travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Les représentants sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et à l'unanimité ont décidé de modifier le régime « complémentaire de frais de sions de santé » des salariés.

Le présent avenant a pour effet de modifier complètement et compléter l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales.

La définition et les fonctions hiérarchiques des catégories professionnelles du personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries sont les suivantes :

#### Personnel de fabrication

Coefficient 155 :

- ? personnel de fabrication sans CAP ;
- ? personnel de fabrication titulaire du BEP.

Coefficient 160 :

- ? personnel de fabrication titulaire d'un CAP.

Coefficient 170 :

- ? personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160 ;
- ? personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155 ;
- ? personnel de fabrication n'étant pas titulaire de titre ou les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.

Coefficient 175 :

- ? personnel de fabrication titulaire d'un CAP en cours ;
- ? personnel de fabrication titulaire d'une formation complémentaire ;
- ? personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel, 2 ans maximum dans cette catégorie.

Coefficient 185 :

- ? ouvrier qualifié titulaire de tous les postes et avertissements ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication de boulangerie ou pâtisserie ;
- ? ouvrier titulaire de deux métiers complémentaires ou du BP ou du BTM ;
- ? ouvrier titulaire du bac professionnel après deux années au coefficient 175.

Coefficient 190 :

- ? ouvrier titulaire de deux métiers complémentaires après deux années au coefficient 185 ;
- ? ouvrier qualifié titulaire de quatre compétences reconnues simultanément ou simultanément ses compétences reconnues la boulangerie et la pâtisserie ;
- ? ouvrier titulaire du BP après deux années au coefficient 185.

Coefficient 195 :

- ? ouvrier titulaire qualifié titulaire d'un BTM ;
- ? ouvrier titulaire qualifié titulaire du BMS ;
- ? ouvrier titulaire qualifié titulaire d'un BTM après deux années au coefficient 185 ;
- ? ouvrier titulaire qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.

Coefficient 240 :

? aiasssntt du cehf d'entreprise qui osgnarie les achats, la faitcroiabn et cornodnoe le tviraal d'autres ouvriers.

#### Personnel de vente

Coefficient 155 :

? peneosrnl de vtene snas CAP.

Coefficient 160 :

? psenreol de vtene tlturaie du CAP ou preseonrl de vtnee après 1 an au cneefocfiit 155 ou poreennsl de vnete ambulante.

Coefficient 165 :

? rneplsobae d'un pniot de vtnee ;  
? presoennl de vtene au cofeceniit 160 tiiurlate du CQP « Vendeur/ vdneesue ? Cesnoil en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 170 :

? ronlepbasse d'un piont de vtnee tailiurte du CQP « vendeur/ vsudeene ? Csnioel en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 175 :

? raeslobpnse d'un pniot de vtnee oncaupt jusqu'à 2 salariés.

Coefficient 180 :

? rslsbanpoe d'un point de vtene ocanupt jusqu'à 2 salariés titrluiaie du CQP « vendeur/ vesdenue ? Coiesnl en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 185 :

? ralopssebne d'un point de vtene oupnacct au mnios 3 salariés.

Coefficient 190 :

? rbpsoeanlse d'un point de vtene ocanput au mions 3 salariés tliuraite du CQP « vendeur/ vsudenee ? Cosniel en boulangerie-pâtisserie ».

#### Personnel de services

Coefficient 155 :

? pensrneol snas qicaftoiulian aevc possibilité d'assurer ocoecnlminesnelat des livraisons.

Coefficient 160 :

? Peseronnl aevc qiiuacoifltan ou chauffeur-livreur.

Coefficient 170 :

? pneoesnrl administratif.

#### Personnel d'encadrement

Cadre 1 : aissnstat du cehf d'entreprise qui oriagsne les achats, la fioibraactn et la vnete et cnoondore le tavriral de l'ensemble du peersnnol et à ce trtie jouit d'une réelle autmooine dnas l'organisation de son travail.

Cadre 2 : rbsonlpsae d'entreprise qui asurse la driioectn et la geositn de l'ensemble de l'entreprise et qui oignrae et siruevspe le tvaairl de l'ensemble des salariés. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les dtsiinsopois svaeintus cttnetsoiut une axnnee de la ceioonvntn cvleioctle qui cecnnore uninquemnt le persoennl d'encadrement des bounligeras et boulangeries-pâtisseries.

#### « Annexe

Statut du preensonl d'encadrement

Il est précisé que puor tuos les aertus thèmes non traités par la présente annexe, les salariés rlvaenet du suttat de crade en atpiicaplon de l'article 9 de la présente ceintonvon ccoetlivil snot smuios aux diniopostsis de driot cmomun asnii qu'aux diniotssopis de la ceitvnoonn collective.

#### Article 1er Période d'essai

Le crotnat de taavirl écrit du peoersnnl d'encadrement puet cotmroper une période d'essai d'une durée mmixalae de 4 mios éventuellement reubevoalnle une fios puor une durée de 4 mios maximum.

Pour être msie en ?uvre, la possibilité de reoevulentr la période d'essai diot fgrueir expressément dnas le cntaort de taavirl et friae l'objet d'un accrod écrit ernte les parties, suos fomre d'avenant au crtnoat notamment, et ce aanvt la fin de la période d'essai initiale.

La ruturpe du crnotat de tvairal par l'une ou l'autre des paeitrs au corus de la période d'essai s'effectue dnas le rspecet des lios et règlements en vigueur.

#### Article 2 Durée du travail Forfait aennul en jours

Eu égard à l'activité et à l'organisation de l'entreprise, estixe une catégorie de cedras aomneouts qui ne snot pas suoims à l'horaire collectif, ctompe tneu de la nrtaue de lreus fonctions, de lrues responsabilités et de luer degré d'autonomie dnas l'organisation de luer elmpoi du temps.

Cette catégorie de craeds aeoutmnos n'est dnoc pas tneue de rsepceetr un eaernemdnt ou une onrgaistiaon précise de ses horeairs de travail.

Sont concernés les salariés aynat la qiuciaifatoln de cdare 1 au snes de la coivennton collective.

Il ceinovnt de relpaep que les cderas 2 au snes de la présente cionnoevtn ccitloevle snot des crades dirigeants, répondant à la définition donnée par l'article L. 3111-2 du cdoo du travail. Les dpiootnissis légales retaeivls à la durée du tvarail ne luer snot pas applicables.

#### 1. Nbmre de jruos travaillés

Le tpmes de tavriral des crdaes fiat l'objet d'un décompte anuenl en jruos de triaavl effectif.

Ainsi, ces salariés creads ne snot pas siumos aux dtipinssois légales ratevelis à la durée himeraodabde de tmeps de travail, aux durées qtnideeuions et hrbdmaoeaieds du tpmes de tiraavl conformément à l'article L. 3121-48 du cdoo du travail.

Pour les salariés crdeas définis ci-dessus, le nbmroe de jruos travaillés ne diot pas dépasser 218 jrous par an. Le foifat anisi défini icunlt la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 jiuin 2004.

Dans le cdrae d'une activité réduite du salarié, il puet être convenu, par cveoontnin ieddilluvnie ccnolu ernte les parties, des ftarfois pntaort sur un nrmoibe inférieur au frafiot plien de 218 jrous prévu ci-dessus.

De même, puor tuot salarié carde embauché en curos d'année, une pisoatirarotn est fitae du nrmoibe de jruos travaillés en ftonoicn du nbmroe de mios eneirts efenvctmiefte travaillés par l'intéressé au curos de cttee année.

Le décompte des jrous travaillés se fiat dnas le cdrae de l'année civile.

Les salariés cedars concernés par cttee modalité d'aménagement du tmeps de taavirl dvienot osgainerr luer tmeps de triaavl à l'intérieur de ce fiarfot annuel, en rtesaecnt une atdpulmie mamiuxm qtundnieoie de 13 heures. Ces salariés craeds bénéficient dnoc d'un tmeps de rpoes hemaodbirdae mnmiial de 24 heures, aueuql s'ajoute le rpoes qiutdieon de 11 hereus etnre la fin d'une journée de tvarial et le ceonemcmemnt d'une arute

journal de travail.

Le nombre de jours de repos annuel (JRA) institué par le présent accord est déterminé comme suit :

Nombre de jours dans l'année ? nombre de jours de congés légaux et conventionnels ? nombre de jours de repos habituels ? 218 jours travaillés = nombre de JRA

Ce nombre de jours de repos est communiqué à chaque salarié carte avant le 15 janvier de chaque année.

## 2. Dépassement du forfait annuel en jours

Les salariés cadres qui le souhaitent peuvent, en accord avec leur employeur, renoncer à tout ou partie des jours de repos ci-dessus visés en contrepartie d'une majoration de leur salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit. Ainsi, un accord de forfait en jours est conclu entre les parties afin de préciser le nombre de jours de repos auxquels le salarié cadre renonce et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 282 jours et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires ne peut être inférieure à 10 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 219<sup>e</sup> jour et le 250<sup>e</sup> jour et à 15 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 251<sup>e</sup> jour et le 282<sup>e</sup> jour.

Il est précisé que les modalités de salaire ci-dessus visées sont applicables par référence au salaire journalier des salariés cadres. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le salaire annuel par le nombre de jours travaillés augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

## 3. Modalités d'application de la contrepartie de forfait

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une contrepartie de forfait annuel en jours doit impérativement faire l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce contrat conclu entre les parties.

Aux termes de ce contrat de travail ou de cet avenant, doit être fixé le nombre de jours travaillés par le salarié cadre au cours d'une année, la rémunération forfaitaire prévue en contrepartie des missions réalisées, éventuellement le nombre de jours de repos auxquels l'intéressé renonce et la majoration de salaire applicable aux jours supplémentaires ainsi travaillés.

## 4. Décompte des journées et demi-journées de repos sur l'année

Le temps de travail des salariés cadres est décompté en jours ou demi-journées. Constitue une demi-journée toute séquence de travail débutant le matin et s'achevant pendant l'heure de déjeuner (entre 12 heures et 14 heures) ou toute séquence de travail débutant après l'heure du déjeuner.

Dans le but d'éviter les dépassements du nombre de jours travaillés, ou la prise de jours de repos dans les derniers mois de l'année, il est convenu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité est mis en œuvre afin de garantir le salarié concerné et la direction.

Les dates de prise des jours (ou demi-journées) de repos sont proposées par le salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date envisagée avec la possibilité de prévoir un préavis prévisionnel sur une période donnée (trimestre, semestre?).

Ce mécanisme permet aussi d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises de jours ou des demi-journées de repos vise à garantir les nécessités d'organisation de l'activité.

## 5. Contrôle de la bonne application de l'accord

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés par le présent accord, les parties considèrent que le respect des dispositions conventionnelles et légales (notamment de

la limite du nombre de jours travaillés, du respect des repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que des congés payés) sera suivi au moyen d'un système déclaratif. Chaque salarié cadre établit chaque mois un état récapitulatif du nombre de jours ou demi-journées travaillés dans le mois considéré et des jours de repos (congés payés légaux ou conventionnels, repos hebdomadaire, JRA) pris au cours de cette même période.

Un entretien annuel individuel est organisé chaque année entre l'employeur et le salarié cadre afin de discuter avec le salarié cadre de son état de santé, de son état de bien-être, de son état de satisfaction sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et la rémunération de l'intéressé.

## Article 3 Rémunération

La rémunération du personnel d'encadrement est, dans le cadre d'une convention de forfait, indépendante du nombre d'heures réellement effectuées. Aussi, le personnel d'encadrement perçoit une rémunération annuelle forfaitaire dont le montant ne pourra pas être inférieur à celui fixé par accord collectif national, départemental ou interdépartemental.

Cette rémunération, qui est versée en contrepartie des tâches réalisées par le salarié cadre dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par l'article 2 de la présente annexe, est versée par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ainsi, par référence à la grille de classification définie à l'article 9 de la présente convention collective, les salariés cadres 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 31 000 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail. Bien entendu, cette rémunération annuelle brutale s'entend exclusive de la tutelle managériale de laquelle ne peut bénéficier le salarié cadre (rémunération et majoration de salaire afférente aux jours supplémentaires travaillés dans une année?).

Il est expressément convenu qu'à l'occasion de la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours, un avenant au contrat de travail des salariés peut prétendre au statut de cadre 1 tel que défini à l'article 9 de la présente convention collective s'agissant de la rémunération applicable à une rémunération calculée en fonction du nombre de jours travaillés dans une année (le salaire brut de base afférent au forfait annuel de 218 jours de travail et la rémunération majorée afférente au nombre de jours de repos auxquels les intéressés ont renoncé).

Les salariés cadres 2 en application de la grille de classification définie à l'article 9 de la présente convention collective bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 44 000 €, étant rappelé que cette catégorie de salariés cadres aanyt le statut de cadre de l'article L. 3121-48 du code du travail ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, si bien que leur rémunération présente un caractère forfaitaire déconnecté de toute référence à un horaire de travail.

## Article 4 Prévoyance

A titre liminaire, il est expressément précisé que les garanties définies au présent accord se substituent, pour les salariés cadres, aux garanties instituées aux articles 37 ter et quater de la présente convention collective.

En exécution des obligations issues de la convention collective nationale de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue et élargie, il est mis en œuvre au profit des salariés cadres de la profession des garanties de prévoyance « risques ludos » complémentaires aux garanties « risques santé » et « risques invalidité » dont bénéficie l'ensemble des salariés de la profession.

Ces garanties sont financées entièrement par les entreprises de la branche.

L'affiliation à ce régime de prévoyance est obtenue à compter des adhésions particulières qui sont imposées aux salariés cadres de la profession, conformément en matière de temps de travail. Ce régime répond à un objectif de mutualisation des risques au

niaevu de la branche, qui d'une part pmeert de pleialr les difficultés rencontrées par ciaenerts erpentiers ? généralement de peitte taille ? lros de la msie en palce d'une cretuovrue complémentaire, et d'autre part, gtirnaat l'égal accès de tuos les salariés aux gaetniars collectives, snas considération, nenmtamot d'âge ou d'état de santé. Ctete solidarité piseoeosllrnfe est organisée dnas le crdae d'un système de mslaiuttiioan des rqsueis au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

## 1. Bénéficiaires du régime

Les salariés ceadrns de la posifoersn bénéficient du régime de prévoyance défini au présent article.

Le présent régime présente un caractère collectif, général et impersonnel.

Le bénéfice du régime est mnaenitu aux salariés dnnot le carrott de travaail est suspendu, y cprioms cuex dnnot le carotnt de traival est ssnedupu lros de l'entrée en vuigeur de la présente annexe, lsoqure la ssopseunin du cntoart de tvriaal iivnneertt puor csau de maternité, miaalde ou aeicdnct (professionnel ou non professionnel) ou puor ttuoe atrue cuase oruvnat droit, snot à meiiatnn (total ou partiel) de salaire, snot à indemnités journalières complémentaires (financées en tuot ou ptirae par l'employeur).

## 2. Les garanties

### 2.1. Salaire de référence

Le salaire mnuseel de référence sveanrt de bsaee aux posrtinaets cpreoornsd à la mnneyoe de la rémunération butre des douze mios d'activité précédant l'arrêt de tvriaal ou le décès, complétée par les pmiers et aurtes éléments vbrlraaeis perçus au curos de la même période aaynt été sumois à cotisations.

Le sarliae jeorialunr de référence est égal à 1/30 du salaire munseel de référence.

En cas de décès consécutif à un arrêt de travail, le sliiare de référence précédant l'arrêt de traivavl est revalorisé sleon l'évolution moyenne des siearlas de la branche.

### 2.2. Incapacité de travail

Il est institué une gaitnare incapacité de trviaal au bénéfice des salariés crdeas de la profession.

#### Incapacité tarpoeimre de travail

La graatine incapacité tpmriroeae de tvriaal ievinenrtt en cas d'arrêt de tiraval consécutif à une mladaie ou à un accident, prfenseoinol ou non, pirs en chgare par la sécurité sociale, suos réserve que le salarié en ait justifié dnas les 48 hurees de son absence.

Le salarié rnaevelt du sautt de cdare bénéficie de la grinatae incapacité de triaval instituée à l'article 37 de la cnetoionvn cvceltloie « incapacité de tiraavl » dnas les cioiotndns définies adiut article.

Par ailleurs, à ceoptmr du 181e juor et au puls trad jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail, le salarié cdare perçoit des indemnités journalières égales à 70 % du sairlae jlarieunor de référence suos déduction des indemnités journalières betrus versées par la sécurité sociale.

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit une rémunération, ctete dernière est déduite du mntaont des indemnités journalières dnas les mêmes cioidtnins que les indemnités journalières sirvees par la sécurité sociale.

Le mnnotat des presaitonts ne diot pas dépasser 100 % du saralié net que le salarié aaurit perçu s'il aavit continué à travailler.

#### Incapacité pmarnetene de travail

En cas de rascnonaience par la sécurité soalcie d'un état d'invalidité ou de coioialnstodn d'une incapacité peamrntne siute à un aencdcit du travail, le salarié crade perçoit une rntee

tnat qu'il est iadnvlie et au puls trad jusqu'à la liiqtaiound de sa retraite.

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie rnuecnoe au snes de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slaocie ou d'un tuax d'incapacité pmnereate supérieur à 66 %, le salarié crade bénéficie d'une rntee meulnsee égale à 70 % du siarlae mneuel de référence plafonné à la tncbare A, suos déduction de la posinen d'invalidité versée par la sécurité sociale, et ce pnaednt totue la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en rritaere du salarié.

En cas d'invalidité de 1re catégorie rcenunoe au snes de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sliaoce ou de ranosaccniense d'un tuax d'incapacité pranneteme comrips etrne 33 % et 66 %, le salarié crade bénéficie d'une rnete égale à 60 % de la rnete versée en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie et ce pndnaet tuote la durée de l'invalidité ou jusqu'au départ en ratitree du salarié.

Le mntonat de la rntee est calculé suos déduction des ptrtaoneiss versées par la sécurité saoclie et des éventuelles rémunérations perçues par le salarié.

#### Cotisation

Le tuax de coioaitstn de la gntaaire incapacité de taavrl traipmeore et peatnrrme est de 0,74 % du sliarae somius à ctasotitions soeilacs plafonné à la tarcnhe A.

Pour les salariés smious au régime lcaol d'Alsace-Moselle, le tuax de cisttaoion est de 0,97 % du sailrae suioms à cotiainsots sceoails plafonné à la tncarhe A.

La ciaotoitsn est eenucexvsimlt à la crghae de l'employeur.

### 2.3. Décès, invalidité pearntemne et tlaote et acaotollin faris d'obsèques

Bénéficiaires :

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé par l'organisme aeuurssr au bénéficiaire désigné par le salarié un capaitl exprimé en pgarntoeuce du plofand aennul de la sécurité sociale.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le cpaatil est versé dnas l'ordre de priorité snuivat :

- ? ? au coonnjit non séparé de cpors ni divorcé, ou au paaternrie de Pcas ou au cnbociun ntoroie ;
- ? ? aux enfants, vavntis ou représentés, du salarié par prats égales ;
- ? ? aux andentascs du salarié par prtars égales ;
- ? ? aux aurtes ponerness à carghe au snes fscial par prtars égales ;
- ? ? aux arutes héritiers du salarié par prtars égales.

En cas d'invalidité asluobe et définitive, le ciaptal est versé au salarié crdae lui-même.

Prestations :

En cas de décès d'un salarié reevlnat du sautt de crade aavnt son départ à la retraite, l'organisme assuurer vesre au bénéficiaire défini ci-dessus un ctiaapl égal à 300 % du pnoafld anenul de la sécurité sociale.

Garantie dlboue efeit :

Si le cnnjooit ou le ptaarenire de Pcas ou le coucbnin ntioore décède en même temps ou après le salarié, il est versé aux enfntans du salarié enroce à craghe un captail d'un mnantot égal à cueli versé lros du décès du salarié. Ce cipaatl est réparti par prats égales enrte les efntas du salarié eocnre à charge.

Invalidité alusboe et définitive :

En cas d'invalidité asbuloe et définitive telle que définie au règlement de prévoyance de l'organisme assureur, il est versé au salarié cadre, suos fomre de grutae trimestrialités égales, un catpial dnnot le mtoannt est égal au ciaptal décès défini ci-dessus.

Sur demande, le bénéficiaire puet sutisbuter au vremneest du cpaatil le vsemrenet d'une rntee qui lui srea srivee jusqu'à l'âge

de la retraite.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement incapable de toute activité professionnelle et par conséquent à ce titre soit une rente d'invalidité troisième catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident de travail majorée pour croquis à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement de la prestation de décès de l'invalidité absolue et définitive met fin à la prestation de décès.

Décès accidentel :

En cas de décès accidentel, le montant de décès ci-dessus visé est doublé.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du contractant ou du bénéficiaire des garanties.

Allocation funéraire d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant à charge :

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

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

Cotisations :

Le taux de cotisation de la prestation de décès, hors rente éducation, est de 0,72 % du salaire soumis à cotisation plafonné à la tranche A, à la charge de l'employeur.

La cotisation se décompose comme suit :

? ? décès toutes causes/ double effet/ IAD/ accidentel : 0,52 % du salaire soumis à cotisation à la tranche A ;

? ? décès accidentel : 0,20 % du salaire soumis à cotisation à la tranche A

## 2.4. Rente éducation

Prestation :

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au plus simple :

? ? une rente viagère s'élevant à 7 % du salaire brut jusqu'à 16e anniversaire et à 9 % jusqu'à 18e anniversaire ou 26e anniversaire si l'enfant est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;

? ? une rente viagère, s'il est décédé avant la sécurité sociale ou par la COTOREP, avant son 21e anniversaire.

Pour les enfants naturels de père et mère, la rente est doublée.

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

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet du présent annexe sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

Montant de la cotisation :

Le taux de cotisation de la rente éducation est de 0,04 % du salaire soumis à cotisation plafonné à la tranche A à la charge de l'employeur.

## 2.5. Rente viagère des prestations

Les prestations d'incapacité temporaire et incapacité permanente de travail en cours de versement sont revalorisées tous les ans selon la décision de l'administration de l'OAD.

La prestation de retraite éducation est revalorisée selon un coefficient et une périodicité fixée par l'OCIRP.

## 3. Exclusions

Constituent des exclusions les situations suivantes :

? accident : l'institution gère les risques du décès :

? au cours de vols aériens assurés par les intéressés, à titre de passager : sur les lignes commerciales régulières ;

? à bord d'un aéronef civil muni d'un certificat de navigabilité ;

? à bord d'un aéronef militaire muni d'une autorisation réglementaire, à condition que les passagers soient choisis par des personnes physiques d'un baret de pilote valable pour l'appareil envisagé ;

? au cours de vols effectués :

? en service commandé, comme militaire de réserve, pendant les heures de vol réglementaires ;

? à bord d'un aéronef muni d'un certificat de navigabilité comme pilote non professionnel, pourvu d'un brevet valable pour l'appareil envisagé.

Ces exclusions ne jouent pas si l'intéressé participe à des compétitions démonstratives, acrobatiques, raids, vols d'essais et vols sur prototypes, ou effectue des vols en parachute que n'exigerait pas la soumission d'un certificat de l'appareil.

En cas de guerre, la rente n'aura d'effet que dans les conditions qui sont déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Toutefois, en ce qui concerne les situations prévues en cas de décès accidentel, les risques consécutifs à un fait de guerre ne sont jamais garantis.

## 4. Organismes désignés

Dans un souci d'unité et de solidarité professionnelle, les intéressés ont désigné, pour assurer la présente mutualisation, les organismes qui gèrent les garanties « risques » des salariés :

? ISCIA Prévoyance, institut de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité permanente et totale ;

? l'OCIRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie « retraite éducation ». ICSA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisants et régler les prestations.

Il est expressément demandé à ICSA Prévoyance d'organiser une évaluation des résultats du régime défini à la présente annexe et du régime visé aux articles 37, 37 ter et 37 quater de la convention collective.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques cotervus par la présente annexe sont réexaminées par la commission nationale paritaire dans un délai de trois années à compter de la date d'effet de la présente annexe, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du rattachement d'organisme assureur au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par la présente annexe ou en cas de rattachement d'organisme assureur décidé par les parties saouci à l'occasion d'une révision de la présente annexe, les rentes et indemnités en cours de versement sont maintenues à leur niveau antérieur à la date de résiliation.

Par ailleurs, la retraite des rentes et indemnités sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

À compter de l'application de la présente annexe, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité, se voient manœuvrer la cotisation du risque décès. Le montant d'organisme assureur sera pris en compte sur les cotisations à naître

au titre du maennin de gniaatre en cas de snceunvrae du décès avant le trmee de la période d'incapacité de tvaaril ou d'invalidité.

En revanche, le neovol ogmasrine asuuserr dreva aersusr la coruuertve du riuqse décès au poirft des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le caegemnnht d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celes versées par la sécurité scolaie et de rtene d'invalidité.

#### 5. Msie en ?uvre du régime

L'adhésion de teutos les esrpitneres rvelneat du camhp d'application de la présente anxene au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés caerds de ces esntrpreeis auprès de l'organisme aesurusr désigné ont un caractère oloatigribe à cpeptor de la dtae d'entrée en vgiueur de la présente annexe.

Ces doptosiiinss s'appliquent puor touets les entreprises, y cpmoirs puor les eprtnsieres aaynt un caortnt de prévoyance auprès d'un arute oaigrmse aserusur aevc des gitaraens ineuqitdes ou supérieures à celes définies par la présente annexe.

Toutefois, suos réserve de jfuiiestr de luer situation, ces dernières erpisnerets anrout un délai earpixnt au 1er janievr de l'année n + 1 sanuvit la paoiltibucn de l'arrêté d'extension puor adhérer à l'organisme auerssur désigné puor l'ensemble de lures salariés cadres.

#### 6. Reisrpe des encours

En atpclaiiopn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 jliulet 2001, les salariés careds des ersinretpes anyat régularisé luer adhésion snot gaarnits à la dtae d'entrée en vgiuuer de la présente axnene puor les pesttinaros stivaneus :

? l'incapacité pmtennerae et la crtrovuuee des ruqiecs décès puor les salariés cdreaes en arrêt de tiraval dnnot le cnratot de tiraval est en crous à la dtae d'entrée en vugeiur de l'annexe, aorls qu'il n'existe auucn onsmagrie asuserur précédent ;  
? les rtesrinoavlaiois futures, ptnorat sur les indemnités journalières, retnes d'incapacité pnmtearne et rtene éducation en curos de service, que le canrott de tvarail snot rpmou ou non ;  
? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mirnode au ttrie de l'incapacité pmearntee ou des ruesiqs décès d'un salarié crade par un auesrusr antérieur ;  
? le meniitan des gnraeais décès, que le cnotart de taiavr l snot rpmou ou non, puor les bénéficiaires de rntees d'incapacité de tvairal et d'invalidité versées par un oasngimre asurseur en aatpcliplin d'un contart suirosct antérieurement au 1er jniaver 2002, suos réserve que le mtaneiin de ces gatrianes ne snot déjà prévu par le cronatt antérieur. Ce mitinaen perdnra effet, d'une part, si les ersenetips concernées cniunmuqmoet un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent ogmainrse assureur nmersat les ponvosiris efeteicenvfnt constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en apociapltn de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Dans le cas où une epesnrite vrdaeinit rnddjieoe le régime cneninntoeovl après le 1er jiaevnr 2012, une pesée spécifique du rusqie représenté par cette eipsrtrnee saiert réalisée aifn d'en trier les conséquences au rregad de la msailuttoian conventionnelle. Dnas ce cas, l'OAD culelcraa la prmie aendliltindoe due par l'entreprise nécessaire à la cnistoutotn des pionsoirs coprntedasneors et à la savauderge de l'équilibre thunieqce du régime conventionnel.

#### 7. Portabilité des diorts de prévoyance complémentaire Bénéficiaires et gianetrns maintenues

En cas de rutrue ou de fin du deiernr coatnrt de tavrial non consécutive à une fuate ludroe et ovruant droit à itseidaiomnnn du régime oboatlgirie d'assurance chômage, le salarié cdare bénéficie du mnitaien des gianertns prévues au présent article.

Le mteiiann de ces giertnaas s'effectue dnas les mêmes conntiiods que les salariés crdaes en activité, suaf dstoiiioinsps particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gtieaarns cioeectvlls sotucresss par son employeur, qu'elles sinoet prévues par la cvoenniotn clcteiove nlaonaite ou par les autres modalités

de msie en place des gtaiarns prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

#### Salaire de référence

Le slraiae de référence srenvat de bsaie au clauct des ptonretsas est cueli défini puor les salariés en activité puor chaque ganitare maintenue, étant précisé que la période prise en cpmote est cllee précédant la dtae de ruurpree ou de fin du cotnrt de travail. Puor la détermination du sirlaie de référence, snot eluxecs les seomms liées à la rurupte ou à la fin du coatnrt de tarival (indemnités de licenciement, indemnités cpeetoimasncrs de congés payés et toteus autres smmeos versées à titre exceptionnel).

#### Plafonnement des garanties

Les diorts gratinas par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité tiopmearre ou ptemannere de tiaravl ne puveent cronduie l'ancien salarié à precvioer des indemnités d'un monatnt supérieur à celui des aicltonloas chômage qu'il auairt perçues au titre de la même période.

#### Durée et lietmis de la portabilité

Le minatien des gnieratas pernd eefft dès le lmndeiean de la dtae de fin du cratnot de tairavl suos réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le mntaiein de geianrats s'applique puor une durée mlimaxae égale à la durée du deiernr carntot de tvarail du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la lmtiie de neuf mois.

En tuot état de cause, le miiatenn des gaeiatnrs csese :

? l'usuqroe le bénéficiaire du dsiipositf de portabilité rrenped un arute emplloi ;  
? dès qu'il ne puet puls jeifistur auprès de l'organisme aueursr de son satutt de dedeanmur d'emploi indemnisé par le régime oblrtlogiae d'assurance chômage ;  
? à la dtae de la luqidoatn de la pienosn vsiieelsle de la sécurité saolcie ;  
? en cas de décès.

La susposeinn des atlonaclois du régime oriatbligoe d'assurance chômage, puor cusae de mailade ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le cuacll de la durée du mnieatin des gaartiens qui ne srea pas prolongée d'autant.

#### Financement de la portabilité

Le mtaieinin des geitnraas au titre de la portabilité est financé par les citoasntis des etsnrepreis définies au 2.2 puor la gatnaie incapacité de travail, au 2.3 puor la gaartine décès et au 2.4 puor la giraante rnete éducation.

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord ntaaniol itnepesneorosinfl (ANI) sur la mnitooisreadn du marché du tiaavr du 11 jaiivner 2008, les ptaenaierrs siacuox drsneerost un bailn des dpsiiofstis de muilaoasuttn à l'issue d'une période de douze mios snuvait l'entrée en vueugir de la présente annexe.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de cenganemht d'organisme asreusur :

? les ptoesrntas en cours snot muitaenens par le précédent orisgmane aeususr ;  
? les bénéficiaires du dptiosisif de portabilité raelenvt des présentes suttniopials snot affiliés dnas les mêmes codiontins que les salariés en activité auprès du nveoul oigrmsnae assureur.

#### Révision du diiioostpsf de portabilité

Le cotnenu du présent acilrte est splsietbcue d'évoluer en ftniocon des interprétations de l'article 14 de l'accord ntoanial istnrprneonesfeoil du 11 jnaievr 2008 par ses signataires. Ces macfooiinidts sneort constatées par vieo d'avenant.

#### Article 5

Cet airrcte mdiifoe et complète l'article 35 de la cetnovnion celoltvcie nanalitoe comme siut :

« Conformément à l'accord du 22 jvaenir 1958 et à ses avenants, ttueos les eesnrieptrs ranrntet dnas le champ d'application de la présente cnnovieotn snot affiliées oilbeomtaenirgt à l'UGRR ISICA (régime ARRCO) et à l'URGC (régime AGIRC) puor luer poesernnl d'encadrement.

Taux de cotatnisios cnetlorautcs et asttsiee des cotisations

Régime ACRRO : le tuax de citsoiotan est de 8 % sur la tancrhe A des saailres (limité au pafnd de la sécurité sociale).

Régime ARIGC : le tuax de ciosiotan est de 16,24 % sur les tahrnecs B et C.

La thnacre B cnpsrroed à la farciton de salirae cpimrose ernte une et quarte fios le plafnod de la sécurité sociale. La thncrae C désigne la ptarie du silaare cspirome etnre qrutae et hiut fios le pflnod de la sécurité sociale.

Taux d'appel

Le tuax d'appel est déterminé en aliapotpcin des décisions de l'association puor le régime de rtetaire complémentaire des salariés (ARRCO) et de l'association générale des iuitntoinsts de rettaire des cdars (AGIRC).

Répartition du taux

ARRCO : la répartition du tuax est de 50 % epumoeylr et 50 % salarié.

AGIRC :

? tacnrhe B : la répartition du tuax est de 62,07 % prat eulmoyeyr et 37,93 % prat salarié ;

? tacnhre C : la répartition du tuax est de 40 % prat epouelmyr et 60 % prat salarié. »

**Avenant n 8 du 20 juillet 2010 relatif aux frais de santé**

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CCG ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

Sont couverts, selon les cdtnioins du régime conventionnel, tuos les atces et firas de snois anyat fiat l'objet d'un rnrsoeemmbeut et d'un décompte iundiveidl sécurité sociale, rlnveeat des ptoess de gtrnaaie détaillées ci-après.

Les esnoclxius et les loiatitmnis de gaetrains ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor effet d'empêcher les pesirs en cagrh mienaimls prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Poste	Prestations complémentaires à la sécurité solaice	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et ciurgachlie		

Rupture du crnotat de tviraal (hors période d'essai)

Afin de teinr copmte des spécificités ovtbeijces des eiolpms cadres, les délais mentionnés ci-dessous snot justifiés ctmpoe tneu :

- ? des responsabilités du pserneonl d'encadrement ;
- ? des difficultés de rtmueeencrt du pernnesol d'encadrement ;
- ? de la possibilité puor le pnosnreel d'encadrement de rrtveoeur un emlpoi dnas les délais impartis.

En cas de démission du salarié cadre, la durée du préavis est fixée à 2 mois.

En cas de leceenmiinct du salarié cadre, la durée du préavis est fixée comme siut :

- ? si le salarié a mnois de 2 ans d'ancienneté : 1 mios et dmei ;
- ? si le salarié a puls de 2 ans d'ancienneté : 3 mois. »

(1) On eenntd par cocibunn la pneorsne vvniat en cpuloe aevc le pinaatpcrit au menomt du décès. La définition du cbuaingocne est celle rutenee par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le ccnragboiue diot aivor été nitoore et cnotiu pdnanet une durée d'au mnois 2 ans jusqu'au décès. Ancuue durée n'est exigée si un efnant au mions est né de la vie commune.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011*

Les petairs sratinegais cennenvonit de dneemadr au ministère du travail, de la solidarité et de la focntion pibluuqe l'extension du présent avenant.

Le présent aevnant eenrrta en vgueuir le premier juor du mios svuniat la puoiicbatln au Juanorl oceiffl de son arrêté d'extension.

Frais de séjour, sllae d'opération	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Honoraires : aects de cugrhriie (ADC), aects d'anesthésie (ADA), atures hrnaeoors	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 125 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 125 % du PU sur les dépassements
Chambre particulière *, y cmporis maternité **	70 ? par juor	Néant
Forfait hpieaostilr engagé*	100 % des faris réels dnas la liitme de la législation en viguer	
Frais d'accompagnement (enfant à cgarhe de mnios de 16 ans sur présentation d'un justificatif) *	30 ? par juor	
Transport (accepté sécurité sociale)	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Fécondation in vrtio	Crédit anenul de 300 ?	
Actes médicaux		

Généralistes	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 75 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur ctnionoennevl reconstitué limité à 30 % de la BR + 75 % de la BR sur les dépassements
Spécialistes	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 75 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur cennivooenl reconstitué limité à 30 % de la BR + 75 % de la BR sur les dépassements
Actes de cgrhuriie (ADC), atecs tcheuneiqs (ATM)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 75 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU + 75 % du PU sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur limité à 40 % de la BR	Ticket modérateur cotvoieennnl reconstitué limité à 40 % de la BR
Analyses	Ticket modérateur limité à 40 % de la BR	Ticket modérateur conovineennl reconstitué limité à 40 % de la BR
Pharmacie (acceptée sécurité sociale)		
Vignette balcnhe Vignette bleue Vignette ognare	Ticket modérateur limité à 35 % TFR	
	Ticket modérateur limité à 65 % TFR	
	Ticket modérateur limité à 85 % TFR	
Dentaire		
Soins dentaires, à l'exception des inlays silmpes et oaylns	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Ticket modérateur ctniveoeonnl reconstitué limité à 30 % de la BR

Inlay simple, olany	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 230 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur connvteineonl reconstitué limité à 30 % de la BR + 230 % de la BR sur les dépassements
Prothèses daieretns remboursées par la sécurité siaolce	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 275 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur connnteevionl reconstitué limité à 30 % de la BR + 275 % de la BR sur les dépassements
Inlay croe et inlay à cteealtvs	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 230 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur cnenvoteonnl reconstitué limité à 30 % de la BR + 230 % de la BR sur les dépassements
Prothèses dianreets non remboursées par la sécurité sociale*	260 % du tiraf de coinnotevn	
Implant	Forfait de 600 ? par ilpanmt (limité à 3 iatlnpms par an) (maximum 1 800 ? par an)	
Orthodontie acceptée par la sécurité scoiale	150 % du taifr de ctoonenivn	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale*	250 % du tarif de cinnteovvn	
Parodontologie	Crédit anuenl de 200 ?	
Prothèses non dineretas (acceptées sécurité sociale)		
Prothèses aveduiits	Crédit auennl de 1 200 ?	
Orthopédie et autres prothèses		Crédit anuel de 600 ?
Optique ***		
Monture + vreers	Limité à un équipement par an	
Monture		Forfait de 115 ?
Verres uaocfuinx sipemls (1)		Forfait de 70 ? par vrree
Verres ucinfoaux coempelxs (2)		Forfait de 120 ? par vrere
Verres mutcoiflaux ou pferroisgss spmleis (3)		Forfait de 150 ? par vrere
Verres mtauliofcux ou psrsfoiregs cmoxpeles (4)		Forfait de 200 ? par verre

Lentilles acceptées par la sécurité sociale		Crédit annuel de 180 ? par paire par bénéficiaire
Lentilles refusées par la sécurité sociale, y compris les lentilles *		Crédit annuel de 180 ? par paire par bénéficiaire
Chirurgie réfractive		Crédit annuel de 400 ? par ?
Cure tertiaire (acceptée sécurité sociale)		
Frais de transport et honoraires	Ticket modérateur limité à 35 % du TR	
Frais de voyage et hébergement*		Forfait de 250 ?
Maternité		
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des frais réels imputables à charge)	Forfait de 500 ?	
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du ticket modérateur	
Vaccin anti-grippe non remboursé sécurité sociale (sur présentation de prescription et facture)	100 % des frais réels	
Actes hors remboursement		
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie (intervention de praticiens inscrits auprès d'une association agréée)	Prise en charge de 25 ? par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par an	
Prise en charge des stents et autres dispositifs médicaux	50 ? par an et par bénéficiaire en complément de la prise en charge de la sécurité sociale	
Assistance « frais de santé » hospitaliers et ambulatoires		
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application du protocole de l'annuaire AG2R Prévoyance et l'assureur		

<p>BR = base de remboursement. PU = prix unitaire. TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en sursurcoût non conventionnel). RSS = remboursement sécurité sociale. PMSS = plafond mensuel sécurité sociale. TFR = tarif forfaitaire de responsabilité. L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.</p> <p>* Remboursé selon modalités définies dans les conventions de la sécurité sociale. ** Limités à 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale (et maternité) et à 90 jours par année civile en matière de repos, de congés médicaux ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</p> <p>Détail des tarifs : (1) Versements mensuels : LPP 22 61874,22 42457,22 00393,22 70413,22 03240,22 87916,22 59966,22 26412. (2) Versements mensuels : LPP 22 43540,22 97441,22 43304,22 91088,22 73854,22 48320,22 83953,22 19381,22 38941,22 68385,22 45036,22 06800,22 82793,22 63459,22 80660,22 65330,22 35776,22 95896,22 84527,22 54868,22 12976,22 52668,22 88519,22 99523. (3) Versements mensuels : 22 59245,22 64045,22 40671,22 82221,22 90396,22 91183,22 27038,22 99180. (4) Versements mensuels : 22 38792,22 02452,22 34239,22 59660,22 45384,22 95198,22 02239,22 52042.</p>
--

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent avenant prend effet le 1er septembre 2010.

Article 3 - Modalités de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'entreprise recommandée avec avis de réception par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.  
En cas de dénonciation, l'avenant sera remplacé par le contrat existant jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du tertiaire (livre II de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.  
Les parties signataires conviennent de déposer au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les représentants des salariés de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime de complémentaire de soins de santé des

salariés snas maioftdoicn corrélative des cotisations.  
Le présent avnnet a puor effet de mfeidior le tbleau des

## Avenant n 9 du 27 mai 2011 à l'avenant n 83 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification de l'article 10 « Cessation des garanties »

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

L'article 10 « Csoeiatn des giatnaers » est modifié comme siut :

« Atlcrie 10  
Cessation des gatreinas

Pour le salarié, la gaanrite cssee d'être accordée à l'expiration du mios au cruos duuquel penrd fin le coratnt de tvriaal qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des dortis au tirte de l'article 4 bis du présent régime, le dneerir juor du mios au corus duqeul le bénéficiaire cssee d'être garanti.

A ttrie epioncnxteel et à cinitdoon que la totalité des cstnaotoiis mnesueels afférentes à la période de cvuturoere aenit été acquittées, la grntiaae puet être mitaueenne jusqu'à la fin du tmtsierre au crous dequul pnred fin le cnotrat de travail.

Dans le rpcseet de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Eivn ») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme auserusr désigné maintient, à tirte individuel, la cetruruove firas de santé, snas cotodinin de période prboirtoae ni d'examens ou qeeaiintonsrus médicaux au pfirot des anneis salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une peonison de ratitree ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revneu de remplacement, snas cnoitdon de durée, suos réserve qu'ils en fesasnt la dndamee dnas les 6 mios qui siuvnet la rturpue de luer coratnt de travail.

Les aiecnns salariés visés par l'article 4 bis du présent régime dsepnisot d'un délai de 6 mios à cmpeotr de la fin de la période de portabilité puor ddnmaeer à bénéficier des dipitinooss de l'article 4 de la loi Evin. La graatnie pnredra efeit au puls tôt à l'issue de la période prise en cghare au trite du diispitsof de

## Avenant n 10 du 27 mai 2011 à l'avenant n 83 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Sont coutervs solen les coinnitdos du régime conventionnel, tuos les acets et faris de soins, ayant fiat l'objet d'un rruseeeomnmbt et d'un décompte iieudinndl sécurité sociale, rlveeant des pstoes de gnatiare détaillées ci-dessous.

Les eouxclsins et les loiatmntis de gteiaanrs ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor effet d'empêcher les psries en caghre

psateiontrs giaentars firagnut en axnnee à l'avenant n° 83 de la cineoetnvn cleocilvte ninoalate des eretprnseis arsetailnas de la beriguonale et boulangerie-pâtisserie artisanale.

portabilité.

Les aiecnns salariés qui frnoet valor ce dirot dnrevot jfieitusr régulièrement de luer siiotuatn auprs de l'organisme aesuurs désigné.

La nuoellve adhésion pnrrede effet, au puls tard, au linemeadn de la demande.

La catootsiin rtueene est égale à 125 % de la cittiaoosn des afcits prévue à l'article 5 du présent régime. »

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

Le présent anevnat pnerd efeit au 1er sbrtempee 2010.

Article 3 - Modalités de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

Le présent aanvent pruroa être dénoncé par lrttee recommandée aevc aivs de réception, par l'une ou l'autre des peatris sgainiteras en rpentacset un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant cnituenroa à priodruer ses eeffes jusqu'à l'entrée en vgeiuur de l'avenant qui lui srea substitué ou, à défaut, pnnedat une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

Le présent aanvet est établi en vetru des disopontiiss du cdoe du tavrrial reieltavs à « la négociation ciellcovte ? les covnnteios et adoccrs cfellitcos du tvriaal » (livre II de la pratie 2). Le présent avaennt est fiat en nborme snfsiafut d'exemplaires puor rsemie à chancue des oiigatanonsrs saeitragins et dépôt.

Les pateris saignrtiaes cnoeeninvnt de demandar au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent aneanvt en aliitopcpn des acitrles L. 2261-15 et snvaiuts du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

Le présent avannet a puor oejbt de préciser, conformément aux dspioitoniss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Eivn »), les conotindis de mientian des gnearaits aux aenncis salariés ne bénéficiant puls du régime conventionnel.

mliaeimns prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Poste	Prestations (y cmpiors les peitoatnrs versées par la sécurité sociale)
	Conventionné
Hospitalisation médicale et caihlcrugire	
Frais de séjour, slale d'opération	250 % de la bsaie de rumnemersoebt
Honoraires : ? atces de cgrhiiure (ADC) ? atces d'anesthésie (ADA) ? aeruts hnooriares	250 % de la bsaie de romemunbreset
Chambre particulière* (y cmorpsis maternité) (**)	90 ? par juor
Forfait hoiiyselatr engagé*	100 % des fairs réels dans la lmitie de la législation en veguuir

Frais d'accompagnement (enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif) *	30 ? par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Fécondation in vitro	Crédit annuel de 450 ?
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes	225 % de la base de remboursement
Spécialistes	225 % de la base de remboursement
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques (ATM)	225 % de la base de remboursement
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	150 % de la base de remboursement
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
<b>Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)</b>	
Vignette blanche Vignette bleue Vignette orange	100 % de la base de remboursement
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires (à l'exception des soins de routine)	100 % de la base de remboursement
Inlay, onlay	425 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	425 % de la base de remboursement
Inlay croisé et inlay à cavités	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale *	355 % de la base de remboursement
Implant	Forfait de 800 ? par implant (limité à 3 implants/ an) (maximum 2 400 ? par an)
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	150 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale *	250 % de la base de remboursement
Parodontologie	Crédit annuel de 300 ?
<b>Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)</b>	
Prothèses auditives	Crédit annuel de 1 200 ? par bénéficiaire
Orthopédie & autres prothèses	Crédit annuel de 600 ? par bénéficiaire
<b>Optique ***</b>	
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	Remboursement sécurité sociale + 115 ?
Verres unifiés simples (1)	Remboursement sécurité sociale + 80 ? par verre
Verres unifocaux complexes (2)	Remboursement sécurité sociale + 140 ? par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples (3)	Remboursement sécurité sociale + 180 ? par verre

Verres multifocaux ou progressifs complexes (4)	Remboursement sécurité sociale + 240 ? par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 180 ? par verre par bénéficiaire
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) *	Crédit annuel de 180 ? par verre par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	Crédit annuel de 600 ? par œil
<b>Cure théorique (acceptée sécurité sociale)</b>	
Frais de traitement et hospitalisation	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et hébergement *	Forfait de 350 ?
<b>Maternité</b>	
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des frais réels retenus à charge)	Forfait de 500 ?
<b>Prévention (décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)</b>	
Voir détails *	100 % de la base de remboursement
<b>Actes hors remboursement</b>	
Pack bien-être : Ostéopathie *, chiropratique *, diététique *, phytothérapie *, acupunctuelle *, sérum de thérapie prescrit, vaccins grippaux, vaccins pneumococques non remboursés, médicaments prescrits *Intervention de praticiens inscrits auprès d'une association agréée	Crédit annuel de 150 ?
<b>Assistance « frais de santé » hospitaliers et ambulatoires</b>	
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en compte du contrat entre AG2R Prévoyance et l'assuré	
En cas de non conventionnement, les frais sont reconstruits sur la base du tarif de conventionnement ou par un forfait selon la nature des actes de sécurité sociale.	
L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante. (* ) Remboursé selon conditions définies dans les modalités de la sécurité sociale. (**) Limités à 60 jours en soins médicaux et chirurgicaux (et maternité) et à 90 jours par année civile en soins de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en soins psychiatriques.	

(\*\*\*) Détail pstoe opquite :

(1) Veers uocaniufx smlpies : LPP 22 61874,22 42457,22 00393,22 70413,22 03240,22 87916,22 59966,22 26412.

(2) Verers ucfiounax cmeelxops : LPP 22 43540,22 97441,22 43304,22 91088,22 73854,22 48320,22 83953,22 19381,22 38941,22 68385,22 45036,22 06800,22 82793,22 63459,22 80660,22 65330,22 35776,22 95896,22 84527,22 54868,22 12976,22 52668,22 88519,22 99523.

(3) Veers mailocfuutx smilpes : 22 59245,22 64045,22 40671,22 82221,22 90396,22 91183,22 27038,22 99180.

(4) Vrrees muiufatlcx cmexpleos : 22 38792,22 02452,22 34239,22 59660,22 45384,22 95198,22 02239,22 52042.

(\*\*\*\*) Détail des aects de prévention stuie au décret 2005-1226

du 29 sepermte 2005 et de ses arrêtés subséquents) :

? slemeclnet pyuailrhqctope des puits, sliolns et frieuss (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les première et deuxième maeiorls permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de rqiuse curaeix et aanvt le 14e aeavsninirre ;

? un détartrage anuenl cpmoelt sus et sous-gingival effectué en deux séances mxaumim (SC12) ;

? blian du lgganae oarl et/ ou blian d'aptitudes à l'acquisition du laaggne écrit (AMO24), à codtnoin qu'il s'agisse d'un piemerr bialn réalisé chez un eafnnt de mnios de 14 ans ;

? dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351) ;

? dépistage 1 fios tuos les 5 ans des tbeoruls de l'audition chez les prnoneses âgées de puls de 50 ans puor un des aects snriavus : audiométrie tlnaoe ou vloace (CDQP010), audiométrie tnaloe aevc tympanométrie (CDQP015), audiométrie voacle dnas le bruit (CDQP011), audiométrie tnoale et vacloe (CDQP012), audiométrie talnoe et valcoe tympanométrie (CDQP002) ;

? l'acte d'ostéodensitométrie rblrmauseobe par l'assurance maildae oargbiotlie ; snas préjudice des ciononidts d'inscription de l'acte sur la ltise mentionnée à l'article L. 162-1-7, la psrie en craghe au tirte du présent arrêté est limitée aux femmes de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans ;

? les vnaaitonccis suivantes, sleetes ou combinées : de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que siot l'âge, de la ceoqhulcue aanvt 14 ans, de l'hépatite B anavt 14 ans, du BCG avant 6 ans, de la rubéole puor les aeetnlsods qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un enfant, de l'Haemophilus iufnenzale B, vntaoiiccan contre les inefctnis ivenaviss à pouenucqoms puor les enantfs de moins de 18 mois.

## Avenant n 99 du 27 mai 2011 relatif à la prévoyance

### Signataires

Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFE ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Vu les artleics 37,37 bis, 37 ter, 37 qteur et 37 qnieuuiqs de la cnvotinoen ciecvlotle noanaltie ;

Vu le rporapt établi par IICSA Prévoyance sur les cetopms du régime de prévoyance, y copimrs la girtaane rtnee éducation, puor les années 2008,2009 et 2010 ;

Vu le roapprt établi par ICSIA sur les fndos de péréquation et le FAPS,

il a été cneovu ce qui siut :

Les dsniosiotips sutnaevis ceisnottut l'avenant n° 99 à la cvotnonien ceotvlllice nnatloaie du 19 mras 1976, ci-après désignée « cnotevonin collective. »

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Le présent avennt prned efeit le 1er setmerpbe 2011.

Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Le présent avenat est établi en vrte des dpitnsisoios du cdoe du traavil rlveeatis à « la négociation celolctvie ? les ctinnvoenios et arcdcos citecllfos du taviarl » (livre II de la pirtae II). Le présent avannet est fiat en nomrbe sssufianft d'exemplaires puor rmeise à cachhue des oooniirgtanss sairigantes et dépôt.

Les prieats staragiels cvninenoen de ddmeaner au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avennat en aolictipapn des aitcelrs L. 2261-15 et sautinvs du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Les pinearrates soauicx de la brachne se snot réunis en coismmison pirrataie et ont décidé à l'unanimité, ctmpeo tneu des résultats du régime, d'améliorer les pesoantrits du régime « reromsumnebet complémentaire de fairs de sinos de santé » des salariés snas mdiooictafin corrélative des cotisations.

Le présent aennavt a puor efeit de meifidor le tealbau des peoasrintts gteraanis fuanrigt en aexnne à l'avenant n° 83 de la cnootvinen clolitcvee naontliae des eespntretris asnrieatlas de la blruieaonge et boulangerie-pâtisserie artisanale.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Les ptreaiarnes siuoacx ont décidé de rneveuloer puor la période du 1er jiavenr 2011 au 31 décembre 2011 la désignation d'ISICA Prévoyance et de l'OCIRP puor gérer les gtairanes cnelitvnelonneos de prévoyance instituées par les atriles 37, 37 ter et 37 qteur de la conoevintn cclvletoie nationale.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Les pneatrraies siacoux ont décidé de cnfeoir à ISICA prévoyance la goteisn du fdnos de péréquation et du FPAS puor la période du 1er jiavenr 2011 au 31 décembre 2011.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Le présent avenat ernte en vgeiuur le 1er janvier 2011.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Le présent acorcd est fiat en nbrmoe sfiansfut d'exemplaires puor rimese à ccauhne des oraisngaotns signateairs et dépôt dnas les

## Avenant n 100 du 27 mai 2011 relatif à la désignation des organismes assureurs

Le cihox de l'organisme assuerr gtingserinaoe srea réexaminé dnas un délai de 5 ans à cpmtocer de la dtae d'effet du présent avenant. »

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Vu les arltceis 34, 37, 37 bis, 37 ter, 37 quater, 37 queqinuis et 37 sixes de la cionvneotn clelitcvoe ;  
Vu l'avenant n° 83 à la cntoovenin coeliticvle ;  
Vu le rppaort établi par IICSA Prévoyance sur les coptmes du régime de prévoyance asini que le rprapot établi par l'OCIRP en ce qui cronnee la gatraine retne éducation puor les années 2008,2009 et 2010 conformément au prooctloe d'accord du 20 mai 2011 ;

Vu le rropat établi par IICSA Prévoyance sur le fdons de péréquation et le FPAS ;

Vu le rpaorpt établi par ICSIA Prévoyance sur le fdons de maluauisittion de la gritaane « indemnité de départ à la riratete » conformément au potcroole d'accord du 20 mai 2011 ;

Vu le raorppt établi par AG2R Prévoyance sur les ceptom de régime de « rneosemmeburt complémentaire de fairs de snois de santé », puor les années 2007,2008,2009 et 2010 conformément au ploocorte d'accord du 20 mai 2011, il a été cvonenu ce qui siut :

Les doiitnsoipss setuinavs citontsenut l'avenant n° 100 à la cnvtineoon cltiolvece nioaante du 19 mras 1976, ci-après désignée « cvoiotennn collective. »

Après emxean des rotarpps établis par IICSA Prévoyance prtaont namotnmet sur la suoattin financière et la gtseoin des régimes de prévoyance et du fonds de péréquation, par l'Ocirp pnaotrt noentmmt sur la siaotutin financière et la giseton de la gaitarne rtene éducation et par AG2R Prévoyance ptanort nmatmeont sur la suttiaion financière et la getsoin du régime de « reemuombsrnet complémentaire de fairs de snois de santé », les pareaneirts suoiaox ont décidé les motfniicoiads ci-dessous. Il est bein enndteu que si la suottiiian financière des régimes l'exigeait, les miiocainotfids nécessaires searenit apportées par les peretaiarns sociaux.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Les doioinsispts du 5 « Tuax de ciotsoitan » de l'article 34 « Départ à la rtetaire » de la ctnoinoevn cltevcoile snot annulées et remplacées par :

« Le tuax de ciotsoitan de la gnraitae "indemnité de départ à la retraite" est fixé à 0,80 % du srialae burt limité au pofland de la sécurité scialoe et est à la chgare evusxclie de l'employeur. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Les doioisnips du 6 « Osrinmgae désigné » de l'article 34 « Départ à la rateirte » de la cnveoniotn clliciotvee snot annulées et remplacées par :

« Les prrniaeets saioucx ont désigné Isica Prévoyance, Inutsioitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Piras Cdeex 09, comme orgimsnae arusseur et ginrositanee de cette garantie. »

Le ctmope de résultats de la gatarnie « indemnité de départ à la riaterte » srea examiné chuqae année. Le tuax indiqué au point 5 puorra être éventuellement modifié cmotpe tneu de la stiaiotun financière du régime.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Les dinptoissois de l'article 37 queiqnius « Oarnmsiegs ausrsures » désignés de la covneitonn citcolelve snot annulées et remplacées par :

« Désignation

Dans un obetjcf de solidarité enrte l'ensemble des salariés et des eersrpeits de la branche, les ptieneaarrs suicoax ont organisé une masotitauliun des rqiuseu au niaveu professionnel. Cttee mattsailouuin peermt nmtmeoant de plaielr les difficultés rencontrées par caetrines eniepstrres de la peiofssorn généralement de ptiete taille, lros de la msie en pcale d'une pritcteon salcoie complémentaire et de gtnriaar l'accès aux gernaatis collectives, snas considération notamment, d'âge ou d'état de santé.

C'est prououqi les paeiearntrs sucaiox ont désigné Icisa Prévoyance, iotusinitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Pairs Ceedx 09, cmmoie ogmirnsae aussruer des gtnareaais de prévoyance susvisées : incapacité de travail, décès et invalidité pearnnmete et totale.

Pour la graantie rntee éducation, les ptraiianrees suoacix ont désigné l'Ocirp (organisme comumn des iuionsitntts de rente et de prévoyance) uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, comme oringasme assureur. Iisca Prévoyance reçoit délégation de la prat de l'Ocirp puor appler les cintistaos et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mostiuaialtun de ces rusieqs srnoet réexaminées par la csimimsoon nantoaile praiairte dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'un délai de 5 années à ceoptmr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dispinostois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

### Changement d'organisme assureur

Conformément à la législation en vigueur, dnas l'hypothèse du cagehnnemnt d'organisme aesrusur au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme asusruer désigné par le présent aevannt ou en cas de cnmneehgat d'organisme asuuresr décidé par les pnariaerets sociaux, les renets et indemnités en curos de sceirve senrot mtnuaeines à luer niaevu anittet à la dtae de résiliation.

La ralisoorvtiean des rtnees et indemnités srea assurée par le nvoeul oringamse dnas des contdinois au minos inuqeetdis à cllees définies aux acetilrs 37, 37 ter et 37 qteur de la cevnontion collective.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à ceells versées par la sécurité slaoice se veront miinanter la cerutvuore du rsquie décès. Le ceenmgngat d'organisme assureur srea snas eefft sur les pttasrnoeis à naître au titre du mntieian de gaitarne en cas de sanncverue du décès anavt le trmee de la période d'incapacité de travail. En revanche, le neouvl oimrsnage auesursr dvrea ausesrr la coerutvure du rsquie décès au piroft des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cgnemenahat d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à cleles versées par la sécurité sociale. »

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Les dinspotiois des ptoins 4 et 6 de l'article 37 bis « Fdnos de péréquation » snot annulées et remplacées par :

« 4. Les peaartrines scuoaix ont décidé de cfienor la giesotn du fnods de péréquation et du Fpas à Iscia Prévoyance.

6. Les modalités de feonicotnnnem du fdons de péréquation et du Fpas snoert réexaminées dnas un délai mxxuiam de 5 ans à cmpoter de la dtae d'effet du présent avenant, de même que le ciohx de l'organisme gnintieoasre des duex fonds. »

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Les dnotsoipsiis du pnoit 5 de l'article 37 bis « Fdons de péréquation » snot annulées et remplacées par :

« 5. Le tuax de ctiiotsoan du fdons de péréquation est fixé à 0,31 % du sliiaae burt limité au panlfod de la sécurité sociale. Le tuax de csatoioitn du Fpas est fixé à 0,06 % du sliiaare burt limité au polanf d de la sécurité sociale.

Les ctinatsoois du fdons de péréquation et du Fpas snot à la cagrhe evscixlue de l'employeur. »

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

**Décision no 357115 du 8 juillet 2016 du Ciosenl d'Etat sttaant au contentieux.**

**ECLI:FR:CECHR:2016:357115.20160708**

**Le deneirr alinéa de l'article 6 de l'arrêté du mrritise du travail, de l'emploi et de la santé du 23 décembre 2011 paonrtt eoitsenxn d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des ctnnvenoios et adcoacs du 9 décembre 2011 (NOR : ETST1135398A) est annulé en tnat qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 à la covinnoetn ccvleoitle nnilatoae de la blingeuorae et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales). Ctete atuainolnn prdnrea efeft le 1er jenvair 2017.**

**Les efftes pdrouits antérieurement au 1er jienavr 2017 par le dieenrr alinéa de l'article 6 de l'arrêté du 23 décembre 2011 en tnat qu'il étend l'article 6 de l'avenant n° 100 du 27 mai 2011 dnoenivt être réputés définitifs, suos réserve des acitons cnoioeutsens matnett en cuase des aects pirs sur son fdeoenmnt engagées avnat le 17 décembre 2015.**

Les pirenartaes suiocax ont décidé de désigner AG2R Prévoyance cmome osniagrme ausruser du régime de « rmereonmuebst complémentaire de fairis de sonis de santé ».

Cette désignation srea réexaminée au puls trad dnas un délai de 5 ans à cpotmer de la dtae d'effet du présent anneaft conformément aux dotoiinspiss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

En conséquence, les dsiniosiotps de l'article 13 de l'avenant n° 83 à la continvoen cvcoletile nnoaliat du 19 mras 1976 snot annulées et remplacées par :

#### « Arcite 13

Désignation de l'organisme assureur

AG2R Prévoyance, inoutititsn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mrebm de GIE AG2R, 35 berlavuod Brune, 75680 Piasr Cdeex 14, est désignée cmme oegsimrae aseusurr du présent régime « rberneomsmeut complémentaire de frias de soins de santé ».

Les modalités d'organisation de la miottailuasun du régime srneot réexaminées par la cmsosiimon ntniaolae pirrtaaie dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'un délai de 5 années à cetpmor de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux disinsotpois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les prateerians scoiaux de la bhacrne dmeenandt à AG2R Prévoyance en sa qualité d'organisme aueusrsr désigné, de poruruivse le caonrtt de réassurance einxatst aevc Iicsa Prévoyance et la mteullue les ruiqss ciilvs de la biangloeuere et de la baulreongie pâtisserie française. Ctete dmnadee respoe sur une volonté des paratirenes soaucix de créer une solidarité

financière ftroe dnas la gsoeint du régime « remreseombunt complémentaire de fairis de soins de santé ».

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

L'article 17 « Modalités de dénonciation » de l'avenant n° 83 à la cvnoitnoen cloeivtcle ntnaloie du 19 mras 1976 est supprimé.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Il est inséré un aicrlte 37 septiesà la cinovenotn cvticolole rédigé cmme siut :

#### « Acitlre 37 septies

Autonomie des dpoitisisns rleeitavs aux gainertas collectives

Les diinitoospps rtilveeas aux geairtnas cceltiivles de prévoyance, en ce cprmois le régime de romumenrsebet complémentaire de frias de snios de santé, cnottuinest un tuot ilvdinibise et détachable du rtsee de la coivnoetnn collective.

Par conséquent, en aolaptipcin de l'article 4 de la cooenitvnn collective, ces diostopiniss peevunt farie l'objet d'une dénonciation partielle. Par ailleurs, la procédure de révision prévue à l'article 2 de la covoneitnn cliotcleve est déclinée de la manière savunite en ce qui coerncne l'ensemble rtliaef aux giteranas clvonteonnellies de prévoyance :

? les dnoitssiois de la cnetvnoion cicelrvote rvielteas à la prévoyance, ojbte des arcetlis 34-3, 37, 37 ter, 37 quater, 37 ququeiinus et 37 sexes, les diistoopins de l'article 37 bis de litade cnieoovnn ctvlcieloer rvleatie au fdons de péréquation, asini que les dsnotiisops de l'avenant n° 83 à la cooenitvnn clectlvoie prnorout à tuot mnomet faire l'objet d'une révision en tuot ou partie. La négociation à cet effet a leiu à la dmandee de l'une des priaets stiegaiarns ou adhérentes conformément aux dtoosinpiiss des atlcries L. 2222-5 et L. 2261-8 du cdoe du tarvial ;

? toute ddmnaee de révision derva être adressée par ltrete recommandée aevc aivs de réception à cuhacne des artues pretais sngeatrias et adhérentes et cemtopror l'indication des diospsntiois dnot la révision est demandée aisni qu'un pjreot de noleluve rédaction ;

? le puls redapienmt pbloisse et au puls trad dnas un délai de 2 mios sauivnt la réception de cette lettre, la coimsismon nloiatane ptaairre srea réunie à l'initiative de la praite la puls ditnleige en vue d'une négociation ;

? les dsnsiotipios dnot la révision est demandée rsetronet en veuugir jusqu'à la cilncouosn d'un anenavt ou à défaut sornet mnateineus ;

? suos réserve des règles de validité des aordccs collectifs, les dtiisonops de l'avenant prnatot révision se stenusoitburt de pieln diort à ceells de l'accord qu'elles mfinediort à cpmotr du ldiaeenmn du dépôt de l'accord dnas les cooiintdns légales ;

? l'avenant de révision frea l'objet des formalités de publicité légale. Les priates slcontoeiirt l'extension de l'avenant auprès des sercievs compétents ;

? la négociation de révision diot être engagée dnas les 3 mios sauivnt le constat, sur la bsae du rapopr anuenl présenté par les ogminsasers asusrerus désignés, d'un déséquilibre ernte mssae des catiotoniss et des prestations. »

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 27 mai 2011*

Les dnoissitips des aticrls 1er et 5 ennett en vuugier le 1er juillet 2011.

Les dooisniipsts des acrtlies 2, 3, 4, 6, 7, 8 erentnt en vuiguer le 1er jvainer 2012.

Le présent aneanvt est fiat en nbrome sanffuist d'exemplaires puor rismee à cnucahe des ortinnagoisas snraaeitgis et dépôt

## Accord du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAF CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acorcd est aplpcialbe aux ereespntris erntant dnas le cmhap d'application de la cineovotnn coveliclcte noaalitne de la bagirunoeele et la buaeolrigne pâtisserie.

Article 2 - Désignation de l'OPCA dans la branche professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les eprtesriens etrnant dnas le chmap d'application de la ciovnoentn ctelicvloee naonitlae susvisée snot tuenes de verser, dnas le reepcst des règles en vigueur, luer cirrtonouibn à la foamitron peflnlsoisornee à l'OPCA « OLAPICM » (en corus de signature).

Article 3 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

### 3.1. Sutbouisttin de disinopitoss antérieures

Les diostinoisps du présent arccod se stsbitnuuet aux dsspiniootis aanyt le même oejbt cutneones dnas les arcocds antérieurs, nntomamet celles prévues par l'accord de banrhce du

## Dénonciation par lettre du 18 juillet 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône de l'accord du 20 octobre 1983

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2011

Marseille, le 4 jeluilit 2011.

L'union départementale CTFC des scnaiytds des maîtres aantsirs brnleugoas et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône, 93, aveune de Montolivet, 13004 Marseille, à la ditcieorn générale du travail, dépôt des aroccds collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pias Ceedx 15.

Monsieur,  
Nous avons l'honneur de vuos niefotir par la présente notre

## Dénonciation par lettre du 4 août 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône de l'accord du

dnas les cdtionois prévues aux aieltrcs L. 2231-5 et L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les prtaeis snraetgias cneveoinnt de ddemaner au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

1er jleulit 1995 rleaitf aux suttats de l'association « Fonds d'assistance fotiamorn en bleroguaïne pâtisserie » et par l'avenant n° 76 du 14 février 2005 et puls particulièrement les doitnssioips financières visées au piont n° 11 de l'article 39 de la cioventnon cllcivote nationale.

### 3.2. Dtae d'effet

Le présent acorcd prdrena effet au 1er jjavner 2012 suos réserve de l'agrément de l'OPCA par le miintsre du travail, de l'emploi et de la santé.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diortcein générale du tviaarl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les pertias snritaiegas cnvnoeieent de demdnaer l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parteaneris scuioax snlgeiout l'intérêt qu'ils prteont au développement de l'accès des salariés à des atniocs de foatriomn pnnfsooiesellre tuot au lnog de la vie et à la sécurisation de luers prcoruas professionnels.

Ils pennnert atce des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la fmoiaron psnollsneifoere à la stiuie de l'ANI du 9 jjavner 2009 et de la loi du 24 nmbreove 2009.

Par le présent accord, ils ssesaisnit l'opportunité de s'inscrire dnas le cadre de la réforme de la fraotiomn pnlosolnferisee qui tned vres une liuqoge de proximité pilosenosrnefle dnas les OPCA. Les pareinaerts sociaux cemnrifont luer aathnceemtt à la loigque de filière et de métiers dnas le chiox de l'OPCA puor prrtmetee le développement des poiigtelus de foiamotrnn des entreprises. Ils stihunoaet asni que l'alimentation en détail et de proximité snot psrie en ctpmoe dnas l'OPCA « OPLCAIM » en curus de signature.

Les peitras snot couvenens de ce qui siut :

décision de dénoncer l'accord du 6 ocrotbe 1998, anisi que ses aenanvts n° 1 du 14 avirl 2000 et n° 2 du 21 août 2000.

En aclpipation des doioitpnsss légales et conventionnelles, la présente dénonciation ne perndra eefft qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Nous vuos imfnnoros également que de nllleuovs négociations drenvot s'engager à la première ddaneme d'une des piatres intéressées dnas les 3 mios qui snvieuat la présente dénonciation.

A cet effet, nous somems à vrtoe entière dsoistpioin aifn d'engager des duiosisscns en vue de pvnerair à un nvouel arccod de substitution, et ce dnas les mliures délais.

Nous vuos reaolpnps que l'accord dénoncé cnuonitrea à pdrouire ses eeffts jusqu'à l'entrée en veuiugr d'un neuovl arccod qui lui srea substitué ou à défaut peandnt 1 an, à cmpoetr de la dtae d'expiration du délai de préavis.

Conformément aux acieltrcs L. 2261-9 et L. 2231-6 du cdoe du travail, la présente dénonciation frea également l'objet d'un dépôt auprès des srveeics compétents.

Nous vuos pniors d'agréer, monsieur, l'expression de nos sttunlaioas distinguées.

Le président.

**6 octobre 1998**

En vigueur non étendu en date du 4 août 2011

Marseille, le 18 jeluilit 2011.

L'union départementale des siandctys des maîtres aratinss boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône SGA CFDT, cmrmeoce et services, 18, rue Sainte, 13001 Marseille, à la

diortict générale du travail, dépôt des adccors collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous notifier par la présente notre décision de dénoncer l'accord départemental du 20 octobre 1983, ainsi que son avenant du 6 mai 1992 conclu entre l'union départementale des syndicates des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône et l'union syndicale du personnel de la boulangerie-pâtisserie CGT de la ville de Maitland et du département des Bouches-du-Rhône. Cet accord départemental est relatif au comité d'action sociale des boulangers et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône.

En application des dispositions légales et conventionnelles, la présente dénonciation ne prendra effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Nous vous informons également que de nouvelles négociations

## Avenant n° 11 du 19 janvier 2012 à l'accord n° 83 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAF CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 est modifié comme suit :  
« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du montant mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.  
Pour l'année 2012, la cotisation mensuelle sera appelée à :

? 1,36 % du PSMS pour les salariés relevant du régime général ;

? 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

(Valeur du PSMS au 1er janvier 2012 : 3 031 ?.) »

Les autres paramètres restent inchangés.

## Avenant n° 102 du 11 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; CFE-CGC ; FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 11 juin 2012

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 102 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juin 2012

La diversité et l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes constituent des facteurs pour l'entreprise, sa croissance et son développement social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, à l'atteinte de ses objectifs et à la prise en compte des considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité

doivent s'engager à la première échéance d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la présente dénonciation. A cet effet, nous sommes à votre entière disposition afin d'engager des discussions en vue de parvenir à un nouvel accord de substitution, et ce dans les meilleurs délais.

Nous vous rappelons que l'accord dénoncé concernait la prise en compte des effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord qui lui sera substitué ou à défaut pendant 1 an, à compter de la date d'expiration du délai de préavis.

Conformément aux articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail, la présente dénonciation a également pour objet d'un dépôt auprès des services compétents.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2012.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties s'engagent à transmettre au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant a pour effet de modifier l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des pâtisseries artisanales.

La présente convention a pour objet de modifier l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les parties ont convenu de la bonne application des négociations.

Les parties s'engagent à promouvoir sur les effectifs salariés par une mesure d'équité en matière de rémunération et de conditions de travail. Ils notent toutefois que la parité hommes-femmes à la fin de la carrière est écartée par la vente.

Les parties s'engagent à promouvoir trois points de vigilance : la prise en compte de la carrière d'une gestionnaire sociale gagnaient l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises où la problématique se présente :

? le recrutement, où il faut veiller à éviter la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à promouvoir une véritable égalité de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent notamment auprès des femmes que des hommes ;

? la rémunération, où il faut surmonter les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences et penchants égaux et notamment à l'issue des périodes de maternité ;

? l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositifs appropriés afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en adaptant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les accords sur la maternité, paternité et congé parental ne nuisent à aucune conséquence sur l'évolution

pssofelielonrne des salariés.

En atpaiiolcpn de l'article L. 1142-1 du cdoe du travail, les pateris sraenitgias réaffirment que nul ne puet prrnde en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, nnteomamt en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de ptmoooirn plnsirfoolnsee ou de mutation.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Le présent accrod niotaan s'applique à l'ensemble des salariés et des eretperriss reelvant de la cotvnenion cvlctleoe nlniataoe des erpentersis atiaserlans de bnleiorugae et boulangerie-pâtisserie du 19 mras 1976.

## Article 2 - Principe de non-discrimination

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les prrteaniaes siacoux soehintaut rpeelapr luer atnaehmctet au rsepect du pcrnpiie de non-discrimination en raions ntonmeat du sxee de la personne, spécialement en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de fratomion et de condntiois de travail. Puls lengearmt les pnaierreas sucioax réaffirment que la non-discrimination, notamment, en roians du sxee de la penorsne est un picirpne supérieur et général qui s'impose dnas toetus les dnmnoieiss de la vie de l'entreprise et du dialogue-social (art. L. 1132-1 du cdoe du travail).

## Article 3 - Recrutement

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les critères de rneemeurctt snot scmetrinett fondés sur les compétences, l'expérience pilroonsfselene et les qfiniautcoilas des candidats, et snot inqituedes puor les hemoms et puor les femmes.

Les perneraiats saioucx de la brnchae considèrent que l'équilibre ernte les feemms et les hmmeos dnas les nmreeuetcs cotisutne un fautcer fadtmaonnel de mixité des emplois. Dnas cet esprit, et dnas la liimte des cnanttoiers imposées par le marché du travail, il ceonvint de reehccherr l'équilibre et la mixité dnas les retenuerctms puor l'ensemble des métiers des etisenpres arilatnsaes de blgraioneue et boulangerie-pâtisserie et de s'efforcer à ce que la prat des fmmees et des hmomes dnas les euebmahcs reflète les ctdiadaeurns reçues, à profils, compétences et expériences équivalents.

Dans cet esprit, les oreffs d'emploi divneot être rédigées et gérées de façon non discriminatoires. Ainsi, à pjreot professionnel, motivations, ptnteoel d'évolution et compétences comparables, les ceianrdtadus mcuenaisls et féminines dovenit être analysées sleon les mêmes critères. A cette fin, les diosiptsifs de sélection donievt reetsr ciuntrsrtos atuoor de la noiotn de compétences.

Les eirsptneers de la banhcre dvroent déterminer des prcesouss de ruemrtceent enrtee mias assui inenrte se déroulant dnas les mêmes coonnidtis puor les hommes et les femmes.

Les einrerpsets srsilbsnienieot le posrnnel chargé du rurmceent à l'égalité professionnelle.

L'état de gosrssese d'une fmeme ne diot pas être pirs en considération puor reesuf de l'embaucher ou mtetre fin à la période d'essai. En conséquence, il est itnderit de rceerhcher ou de farie rcreehcher toute irotnofmain carenncont l'état de geossrse de l'intéressée. La femme ctdndiaae à un epomli n'est pas tuene de révéler son état de grossesse.

Toute daiinismioctn liée à l'état de gessossre tmobe suos le cuop des scotninas pénales de l'article 225-1 du cdoe pénal.

Compte tneu de la répartition des salariés soeln la nutare de l'emploi et le sxee constatée par le rrapot de brchane 2011 (page 35), une atitenotn particulière srea portée par les esertnepris lros du remueectrnt du personnel, aifn d'atteindre en

4 ans une amélioration de 4 % au niveau de la poosesirfn de la mixité des eoiplms en foairctbian (accroissement de 4 % de la prat du pesnneorl féminin) et en vnete (accroissement de 4 % de la prat du poensnrl masculin). A cet effet, à profil, compétences et expériences équivalents, une eumahbce d'un poensnrl féminin srea favorisée à la fcarbaotiin et une ebhcamue d'un penseronl msucilan srea favorisée à la vente.

## Article 4 - Rémunération à l'embauche

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les esenreprtis s'engagent à asesrur l'égalité silralaae etre les fmeems et les hoemms sur la bsaee du ppirncie qu'à qualifications, fonctions, compétences et expériences égales les fmeems et les hmmeos snot embauchés puor la même focointn à salaires, pitniooss et ciincteffoes équivalents.

## Article 5 - Révisions de salaire

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les pieras seaignairts rplaleent le priinpcie sleon lequel, dnas caqhue entreprise, tuot eempuolyr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tiavarl de vulaer égale, l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes. Le rpecest de ce prncipie ctsuniote un élément esinseetl de la dqmanyiue de l'égalité polrleoifesssne et de la mixité des emplois.

Les piretas sateignais relenpapl que les epentsierrs doienvt farie de la réduction des écarts constatés en teemrs de rémunération une priorité.

Elles raplneelt que les disparités de rémunération ne puvneet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments cmonposat la rémunération dinveot être établis sur des nromes ideneqiuts puor les fmmees et les hommes. Les critères de ciosicaflisatn et de pomtiroon professionnelle, asini que tetuus les arteus besas de caclul de la rémunération dneivot être cmumons aux tuavralriels des duex sexes. Ils ne dnoviet pas non puls être daniimcsnrntis puor les salariés anayt bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé pnrateal d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fiat l'objet d'un exeman et est réévaluée conformément aux ttxees légaux qui précisent que cttee rémunération est « majorée des atmetnaigonus générales ainsi que de la menyone des agnantuteomis ildlveunediis perçues pdnenat la durée de ces congés par les salariés relneavt de la même catégorie porseeisonllfne ou, à défaut, de la monynee des antigtaemuos iveeduinilds dnas l'entreprise ».

Les eepriptsners s'engagent à assurer, lros des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération puor un même tiraval ou puor un tarvail de velaur égale, ernte les fmemes et les hommes. Il cnvnoiet namontmet de ne pas penrdre en cmtpoee les périodes de congés de maternité ou d'adoption puor ltiiemr ou annuler une agttaumienon de salaire.

L'écart de la rémunération mnyneoe ernte heomms et feemms étant particulièrement marqué puor le penoresnl de fiairbtaocn (page 44 du rrpapoot de brnhcae 2011), les etsrpnreeis poenrtt lures effrots sur cttee catégorie de psreeonnl puor que cet écart snot réduit d'au mnios 4 % à l'issue des qturae peinrocahs années, nmanmotet en vaisnt à une égalité du tepms de tairavl etre les hemoms et les femmes.

## Article 6 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les erstrepiens vroleiolnt à ce que tetous les foroianmts dispensées au titre du paln de fmatrioon seinot accessibles, en fctinoon des beinoss validés par luer responsable, à l'ensemble du peonsnrl féminin et masculin.

Les saiteragins sgnuloenit que la fortmoian plefoineosnrlse cotniuste l'un des leeivrs eetislness puor aesurr une égalité de

tnaemietrt etrne les hmmeos et les femmes. Par le développement des compétences, la ftoomiran pilnnlooeefssre cuorcnot au pinprcie d'égalité pelronslinsefoe ernte les hmeoms et les fmemes dnas le déroulement de luer carrière. C'est pourquoï, les sriingtaaes du présent acrcod réaffirment luer volonté de :

? pvomiouror l'égalité enrte les hoemms et les fmeems dnas l'accès à la frmioan professionnelle, tuot en pnaert en compte, dnas la mruese du possible, les canontiters liées à la vie flaiialme ;  
? prdenre en cmopte les coniarentts fiamiealls dnas l'organisation des sgtaes naemtnmot en privilégiant la frmioan sur site, phrcoe de l'entreprise ou du domlicie des salarié(e)s ;  
? développer de la fmioatron oruvete à dtcsaine (FOAD) ;  
? palinfeir des hrearios de frtoomoin ;  
? fomqueunmir au salarié les cndoniitos d'organisation de la foomitarn à lulleqae il diot prtceiaipr ;  
? désigner pmari les puilbcs pirtaieirors aux aiotcns de formation, les feemms rnapreert une activité pfolnesreliosne après un congé de maternité (et les hoemms et les fmeems après un congé d'adoption ou un congé parental) aifn de filtaiecr une réintégration ;  
? ddeemanr aux eetripers un égal accès des feemms et des hmmeos ;  
? aux dstpsoiifis de formation, de vdiotilaan des aiqucs de l'expérience ou de blian de compétences ;  
? aux cotrnats et périodes de professionnalisation.  
De façon générale, les enrteiprse snot gtnaraes que le paln de faoimtrn asniï que les antoics de fmartoion projetées, tnat puor le développement pfnsoeeniosrl de cuhcan que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient assui bein aux femmes qu'aux hommes.  
Les einetrprses vrnloieit à réduire l'écart de 6 % constaté dnas la pfriseoon par le rropat de bacnrhe 2011 (page 85) etrne les hommes et les femmes dnas l'accès au paln de formation.  
Les périodes pndeant lleeqleuss le crnaot a été sndpeusu dnas le cdrae d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé ptenaarl snot psreis en copmte dnas la détermination des dotirs liés à l'ancienneté conformément à la législation en vigueur.

## **Article 7 - Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation**

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption asniï que la stioaitun fiaialme ne puveent en acuun cas ciutensotr un frein à la potriomon professionnelle.  
Il est rappelé que la période d'absence du (de la) salarié(e) puor congé de maternité, d'adoption, de présence prleantae ou puor un congé peaantrl d'éducation est intégralement prise en cpmtoe puor le cculal des doirts outvres au ttrie du DIF.  
Conformément à l'accord noniatal sur la ftomarion professionnelle, les fmeems de rtueur de congé de maternité snot éligibles aux périodes de professionnalisation.  
Conformément aux dtoisosniips légales et réglementaires, notmaenmt de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rtlaeive à l'égalité slaalirae ertne les hmmeos et les femmes, les erpeniertss s'engageront à naeelristur les iicecndes de la période d'absence puor maternité ou aptodion sur les atungaeiotnms de salaire.  
La salariée bénéficiera, à la situe de ses congés, d'une mtjriaaon cendroaspnot aux aeuinttamongs générales asniï qu'à la meynone des antiemuagntos ivendleuidlis perçues pnaent la durée de ses congés par les salariés rleeavnt de la même catégorie professionnelle.  
La salariée qui nnerped son activité à l'issue de son congé de maternité a diort à un eetnretin aevc son emyleuopr en vue de son otnroaitin professionnelle. A cttee occasion, la salariée pruora eemixpr ses sahuitos de fmortiaon auuqlxes l'employeur drvea aoerptpr une réponse.

## **Article 8 - Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie psensrifleloone et la vie personnelle, les ereiperstns s'engagent à étudier tutoes les dnmaedes présentées par le (la) salarié(e) de moicioifdan de l'organisation du tepms de travail, noetamnt le tivraal à tmeps pertial chsioi et à teetr d'y répondre fabvnrealeomt en pnaert en cmopte ceaennpt les possibilités que lsaniest eeaignsr la tillae de l'entreprise, la ntruae du pstoe et des responsabilités exercées, et la siutoitan de l'unité ou du pjoret aqeul est rattaché le (la) salarié(e).  
Les patrenaries souiacx eengoaurcnt les epoureylms à pnrrede en ctopme les olinobgitas des salariés liées à luer vie flialmie dnas l'organisation du tpems de travail, tuot en vinlelat à saerdeugavr la bnnoe mcarhe de l'entreprise.  
Ainsi, les éventuelles madcoifiotins d'horaires dnoveit répondre à des bnisoes nécessaires à la bonne mhacre de l'entreprise.  
Fixation d'un délai de prévenance de 7 juros mnuimim en cas de mdaifcoiion d'horaires de salariés à tmeps pilen ou temps pateril suaf sttioion d'urgence.  
Dans le cas où des hmemos ou des fmemes sarneiet deuamrdens d'aménagements d'horaires, les esrrentpeis s'efforceront de reercchher les muileelers soolinuts adaptées puor le salarié aifn de ciocilner vie pnrslinsoelfoee et vie familiale.  
Situation de la fmmee encinete :  
Les salariées etcnenies bénéficient d'une aiurtotsaion d'absence puor se rendre aux emexans médicaux obligatoires. Ces ancbosees snot assimilées à une période de tvaairl etcfieff puor la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du cdoe du travail).  
Lorsque l'employeur est dnas l'impossibilité de prsooepr un atrue epomli à la salariée tavarlnialt de nuit, il lui fiat connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les mfitos qui s'opposent à cttee affectation.  
Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié revortue son ptose de travail.  
L'entreprise ceerrhhca à développer les solutions, en temers d'organisation et d'aménagement, petertamnt de cienoiclr vie fimlialie et vie pirofsfonelenle snas faire oltcasbe à l'évolution de carrière professionnelle.

## **Article 9 - Congé de paternité**

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les muerses liées à la parentalité s'appliquent aux fmemes mias également aux hmmeos puor les congés de paternité ou d'adoption. Elles acmeongnapt de la sotre l'évolution scaloie sur la répartition des rôles dévolus aux fmeems et aux hommes.  
Ainsi, un salarié puot dadnemer à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail.  
Le congé de paternité oruve diort à une acaololtin mumniim versée par la sécurité sociale.

## **Article 10 - Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation, et extension**

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Le présent accrod est clcnou puor une durée indéterminée. Il est stubclspiee d'être modifié, par avenant, nmtamneot en cas d'évolution des diniisotospis législatives, réglementaires ou cnnleotniovlens qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.  
Les acdrocs d'entreprise ou d'établissement clcnous aevc des délégués sudcyanx peuvent prévoir des dposinoiists différentes puls fbeoaalvrs de ceells du présent accord, spécifiques à luer saiiottun particulière et cenanorcutos à pmvrooioir l'égalité pnsseflroloeine enrte les hmmeos et les femems au sien de

l'entreprise.

Les ptreias stniigreaas coenninnevt d'examiner tuos les 3 ans les progrès réalisés par la pssorifeon puor aserusr l'égalité entre

heomms et femmes.

Les piertas seiritgnaas cnenieonvt de dnaeedmr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmoiaotr nllrnesfsieooe et du dguloaie soial l'extension du présent avenant.

## Avenant n 103 du 11 juin 2012 relatif à la création du CQP Tourier

Signataires	
Patrons signataires	La CNBF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les diiiootnspss suaintevs ciunottntset l'avenant n° 103 à la connevtoin cvitlleoce nnatlaioe du 19 mras 1976, ci-après désignée « cenivonotn ciolecvtle ».

Article 1er - Création du certificat de qualification professionnelle « Tourier »

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les patries siatreiangs décident de créer un cfreitaict de qaitfcioluian pnoirlolesesnfe (CQP) intitulé « Tiroeur » qui est défini par :

- ? un référentiel métier (annexé au présent accord) ;
- ? un référentiel de ciciaetoirfn (annexé au présent accord) ;
- ? des cdintonos de msie en ?uvre de la foomiratn (annexé au présent accord).

Article 2 - Valorisation des titulaires du CQP « Tourier »

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Les pneerriaats scouaix ont souhaité valesiorr ctete qaiotluaicfn et ont modifié en conséquence la girle des ctsiifnaalscois du prneseonl de fabrication.

Les disoiioptnss snutaavis de l'article 9 de la ctnieonvon cvltcelioe caorecnntt le prsonenel de foaicaitrbn :

« Psorenenl de faboarciitn  
Coefficient 155

Personnel de fcaibotiarn snas CAP.  
Personnel de fcobaiiratn tliuirtae du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fciitaobarn tlliurrae d'un CAP.

Coefficient 170

Personnel de faiaabrctn tilatiure d'un CAP après 1 an au cfeifneoct 160.

Personnel de ftcbaiaroin tiluatric du BEP après 2 ans au coefenfcit 155.

Personnel de fiitaaorcbrn n'étant pas spebsutcile de tneir tuos les ptoess ou tlaranviat suos le contrôle eficteff du cheff d'entreprise ou d'un oeirvur puls qualifié.

Coefficient 175

Personnel de frataicoibn trtrialue d'un CAP connexe.  
Personnel de ficoibaatr n tuiitrlae d'une mitenon complémentaire.  
Personnel de faraiitcbon tiirltaue d'un bac professionnel, 2 ans mmuxaim dnas cttee catégorie.

Coefficient 185

Ouvrier qualifié puaoonvt tneir tuos les ptsoes et aeusrsr aevc ou snas le cuocrons du cheff d'entreprise l'ensemble de la frbacatioin buoiegnlae ou pâtisserie.

Ouvrier tiiraulte de duex motnenis complémentaires ou du BP ou du BTM.

Ouvrier tilriatue du bac psonrisfeonel après 2 années au cnfecieoift 175.

Coefficient 190

Ouvrier turlitiae de duex meotinns complémentaires après 2 années au ciocnfeifeit 185.

Ouvrier qualifié mtatent efecitivmenet en priutaqe arelnvnmitateet ou simultanément ses compétences carnonnctet la bgreuniolae et la pâtisserie.

Ouvrier ttliirau de BP après 2 années au cienifcefot 185.

Coefficient 195

Ouvrier heenmault qualifié taliirurte d'un BM.

Ouvrier hnmetueat qualifié trauiilte du BMS.

Ouvrier heeutamnt qualifié tulriatie d'un BTM après 2 années au cfeniiofect 185.

Ouvrier hetmenuat qualifié qui corondnoe le tarvail d'autres ouvriers.

Coefficient 240

Assistant du cheff d'entreprise qui orisange les achats, la foaabictirn et cdoonore le tiavral d'autres ouvriers. »

Sont annulées et remplacées par les dniooisstpsis suativens :

« Prnsoenl de frcbtaioain  
Coefficient 155

Personnel de ftiaiaocrbn snas CAP.  
Personnel de ficrbaitoan titlraue du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fbacitorian tltariue d'un CAP ou du CQP ? Toreur ?.

Coefficient 170

Personnel de ftiabcoarn turtlalie d'un CAP ou d'un CQP ? Tuiorer ? après 1 an au ciffcienot 160.

Personnel de fictboriaan titarilue du BEP après 2 ans au cfeoiceinf 155.

Personnel de ftiicaaborn n'étant pas suilctbsepe de tienr tuos les pestos ou tarlainvalt suos le contrôle eeifctff du cheff d'entreprise ou d'un oirveur puls qualifié.

Coefficient 175

Personnel de fcarbtiioan tilitaure d'un CAP et d'un CQP ? Tirueur ?.

Personnel de fatbariicon ttrailue d'une mnoietn complémentaire.  
Personnel de fracaitiobn titaiulre d'un bac peorsioennsfl 2 ans mamuxim dnas cette catégorie.

## Coefficient 185

Ouvrier qualifié ponuavt tenir tuos les posets et arseur aevc ou snas le ccronuos du chef d'entreprise l'ensemble de la fircotabian bogreilanue ou pâtisserie.  
Ouvrier tuliatre de duex motinnes complémentaires ou du BP ou du BTM.  
Ouvrier tiatlure du bac piofoensrsenl après 2 années au cofienfceil 175.

## Coefficient 190

Ouvrier ttlriiaue de duex metoinns complémentaires après 2 années au cfeefoiicnt 185.  
Ouvrier qualifié mtatent emnefevcfeitt en piquarte avenlrtemtaniet ou simultanément ses compétences conrnanctet la bangeolure et la pâtisserie.  
Ouvrier tiirltaue du BP après 2 années au cfeiniecoft 185.

## Coefficient 195

Ouvrier hmaneutet qualifié trtauille d'un BM.  
Ouvrier huanemtet qualifié tuiilarte du BMS.  
Ouvrier hteanemt qualifié truaillte d'un BTM après 2 années au cnfceiofiet 185.  
Ouvrier htmeuenat qualifié qui coodrnrne le tvriaal d'autres ouvriers.

## Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui oirgsane les achats, la faitcoriabn et crdonnooe le tivaarl d'autres ouvriers. »

### Article 3 - Dispositions diverses En vigueur étendu en date du 11 juin 2012

Un suivi de cttee fotmriaon est smouis cqahue année à la cmsmoioin nolnaaite priatirae de l'emploi et de la faoirtomn professionnelle.  
Le présent acocrd s'impose aux établissements, enrsprtiees et gprueos qui ne penevut y déroger que de manière puls favorable.

### Article 4 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 11 juin 2012

Les prteias sntiargieas cenonnevint de ddneamer au ministère du travail, de l'emploi, de la ftiarmoon polfnoesilrsnee et de la cohésion solciae l'extension du présent avenant.

## Annexe

### En vigueur étendu en date du 11 juin 2012

#### Annexe I

#### Référentiel métier

#### Champ d'activité

#### Définition

Le tluairite du CQP « Tueiror » fqbiarue et prépare des pdtours de virioseenine et de pâtisserie boulangère dnas le rpeecst des règles d'hygiène, de traçabilité, de santé et de sécurité au travail. Il piiaprcte à la réception et au soagtcke des potiruds livrés asini qu'à la fibotcaarin et à la convisateorn des préparations réalisées.

## Contexte professionnel

Emplois concernés : ptose de tourier.

#### Types d'entreprises

Artisanat : boulangerie-pâtisserie-traiteur.  
Grande distribution.  
Industrie agroalimentaire.

#### Types d'emplois

Le trtaiiule du CQP « Triuoer » occpue un epmoli d'ouvrier de ptocorduin dnas un des sreuetcs précités :

? le stceeur atnairasl : boutique, saoln de thé, traiteur, ccmmeroe non sédentaire ;  
? le seceutr de l'agroalimentaire : irndsuite de viennoiserie, de pâtes prêtes à l'emploi ;  
? la gndrae ou mneoyne durttbisioin : lrooarbite pâtisserie boulangère, traiteur.

Place dnas l'organisation de l'entreprise

Placé suos l'autorité d'un responsable, le tliaurite du CQP diot :

? pcrpitaeir à l'approvisionnement ;  
? préparer et détailler des pâtes de bsae ;  
? pitcepiarr au conditionnement.

#### Conditions de travail

Il puet être amené à tvelarilar en horiears décalés, en fin de semaine, les jrucs fériés et lros de périodes événementielles et calendaires.  
L'environnement penrssoiefnol dnas lueqel s'exerce son activité egixe un ctonorempet et une teune adaptés, dnas le recespt des boenns ptrqueais d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

#### Evolution de l'emploi

Le tiliratue du CQP « Tueoirr » veille à l'actualisation et au penrnftemniceoet de ses csaneannsocis et compétences psonorefslilnees tuot au lnog de son parcuors professionnel.  
Il puet être amené à évoluer en esreptine et/ou à compléter sa fioaotmrn par l'obtention d'autres diplômes de même naeivu (CAP pâtissier et/ou boulangerie, mtienons complémentaires), voire de neaiuvx puls élevés. Des compétences acquises, éventuellement ronneuacs par la VAE (validation des auciqs de l'expérience) pvneuet lui petmrrtee d'accéder à des responsabilités de nvaieu supérieur.

#### Environnement tuehiqnce de l'activité

Le camhp prnsfeonsieol de l'ouvrier toeriur est caractérisé par l'application :

? des cnicsaonaesns raileetvs au coihx et à la qualité des matières premières utilisées ;  
? des compétences spécifiques en bgouianlree et en pâtisserie (processus et thueieencqs de stockage, de fiioclabran et de présentation), y cproims au meyon de l'outil inrqtmfauioe ;  
? de l'utilisation appropriée des équipements et des matériels dnas le rpeecst des bneons prquaiets d'hygiène, de santé et de sécurité au tiaavrl et d'environnement.

## Description des activités professionnelles

Les différentes fonctions de l'activité tireuse :

? l'approvisionnement : réception et stockage des matériaux ;  
? l'organisation : planification, mise en place du matériel et choix des produits ;  
? la production et la transformation : fabrication, conditionnement, emballage et emballage des produits ;  
? la distribution : à l'intérieur (hiérarchie, processus de production et de vente) ;  
? la démarche qualité : organoleptique, marchande, environnement, sanitaire (respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la réglementation en vigueur, de la traçabilité), de santé et de sécurité au travail.

### Détail des activités

#### Fonction approvisionnement

##### Tâches :

La réception des produits livrés.  
La vérification quantitative et qualitative des livraisons.  
La détection des anomalies ou des défauts.  
Le déconditionnement.  
Le stockage (conditionnement, rangement, classement, rotation).  
La participation au suivi des stocks et éventuellement aux commandes.  
Moyens et ressources :  
Les bons de commande, de livraison ou factures.  
Les logiciels et/ou le cahier des charges.  
Les matériels de contrôle.  
Les équipements et les matériels de stockage.  
Les fiches de stock.  
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).  
L'outil informatique.  
Autonomie, responsabilité :  
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des tâches de travail fixées par sa hiérarchie.  
L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.  
Résultats attendus :  
L'adéquation quantitative et qualitative entre le bon de commande et le bon de livraison et/ou la facture.  
La détection des anomalies et/ou des défauts.  
Le respect des étiquetages en vue de la traçabilité des produits.  
Le rangement et le stockage des produits dans les lieux appropriés dans le respect des normes et/ou du cahier des charges.  
Le suivi des stocks minimum en prévision d'une commande.  
Le respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

#### Fonction organisation

##### Tâches :

La mise en place des informations relatives à la production.  
La planification de son travail dans le temps et dans l'espace.  
L'organisation et la mise en place du poste de travail (équipement, matériel et outillage).  
Le choix des produits et le calcul des quantités (dosage, pesage).  
La réaction aux aléas.  
Moyens et ressources :  
Le matériel en conformité.  
Les équipements, les matériels et les logiciels adaptés.  
Les matières premières et les matières d'œuvre.  
Le suivi d'organisation des tâches, les fiches techniques, les consignes.  
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).  
L'outil informatique.  
La fiche de poste.  
Autonomie, responsabilité :  
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des tâches de travail fixées par sa hiérarchie.

L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.

Résultats attendus :

La conformité des informations relatives à la production.  
La conformité et l'opérationnalité du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre).  
Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes.  
La réaction rapide et adaptée à la situation.

#### Fonction production et transformation

##### Tâches :

La réalisation des mélanges et des assemblages de base (pâtes, gâteaux secs, crèmes à cuire?).  
La mise en œuvre et l'assemblage de produits fabriqués semi-élaborés.  
La conduite des différentes techniques et méthodes de fabrication traditionnelles.  
Le suivi de l'évolution des produits semi-élaborés (1) tout au long de leur fabrication.  
Moyens et ressources :  
Le matériel en conformité.  
Les équipements, les matériels et les logiciels adaptés.  
Les matières premières et les matières d'œuvre.  
Les fiches techniques, les consignes.  
Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).  
L'outil informatique.  
Autonomie, responsabilité :  
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des tâches de travail fixées par sa hiérarchie.  
L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.  
Résultats attendus :  
Le respect de la commande (nature, quantité, temps).  
La conformité et l'optimisation du poste de travail (matériels, matières premières et matières d'œuvre).  
Le respect du plan d'organisation des tâches, de la fiche technique, des consignes.  
Le respect du mode opératoire des mélanges, des assemblages de base.  
Le respect du GBPH et des règles de santé et de sécurité au travail.  
La conformité des produits semi-élaborés (aspect, régularité, goût) avant emballage et/ou utilisation.

#### Fonction communication

##### Tâches :

La participation à la communication interne de l'entreprise.  
Le comportement en sa hiérarchie sur l'approvisionnement, la production (en cours ou finie).  
Moyens et ressources :  
L'organigramme de l'entreprise.  
Les textes réglementaires en vigueur.  
Les documents internes relatifs à l'approvisionnement, à la production et à la consommation des produits semi-élaborés.  
L'outil informatique.  
Autonomie, responsabilité :  
L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des tâches de travail fixées par sa hiérarchie.  
L'information à la hiérarchie en cas d'incidents.  
Résultats attendus :  
Le travail en équipe.  
La maîtrise du vocabulaire professionnel.  
L'argumentation précise orale ou écrite.

#### Fonction démarche qualité

##### Tâches :

Le contrôle de la conformité des matières premières, des produits tout au long du processus de fabrication et/ou de stockage.  
L'analyse du produit en termes de goût, texture et aspect.  
Le contrôle des poids, des quantités et de la conformité des produits finis.  
Le nettoyage et la désinfection des locaux, des équipements et des matériels à chaque utilisation.  
Le contrôle du bon fonctionnement des appareils et des ouvrages de sécurité.

L'application des consignes de santé et de sécurité au travail.  
 La gestion des déchets.  
 Moyens et ressources :  
 Les fiches techniques, de poste...  
 Les consignes de santé et sécurité au travail.  
 Les matériels (maintenance, contrôle, stockage).  
 La production en cours ou le produit semi-élaboré.  
 Les protocoles de nettoyage et de désinfection.  
 Les matériels et les produits de nettoyage et de désinfection.  
 La réglementation en vigueur.  
 Le guide de bonnes pratiques d'hygiène en boulangerie et en pâtisserie (GBPH).  
 Les fiches HACCP.  
 Le document unique, la fiche d'entreprise.  
 Les EPI (équipements de protection individuelle).  
 Autonomie, responsabilités :  
 L'autonomie et la responsabilité dans le cadre des engagements de travail fixés par sa hiérarchie.  
 L'information à la hiérarchie et/ou aux différents acteurs de la prévention en cas d'incidents.  
 Résultats attendus :  
 Participation à la démarche qualité de l'entreprise :

? produit conforme à la réglementation ;  
 ? maintien de la régularité et de la qualité organoleptique des produits ;  
 ? conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur ;  
 ? respect des bonnes pratiques d'hygiène, de la santé et de sécurité au travail ;  
 ? utilisation rationnelle et appropriée des matériels et produits d'entretien ;  
 ? respect des règles de gestion des déchets.  
 (1) Un produit semi-élaboré : produit qui n'a pas achevé son cycle complet de fabrication. On peut classer les fonds de tarte ou de quiches.

En vigueur étendu en date du 11 juin 2012

Annexe II

Référentiel de certification

Référentiel d'activités		Référentiel de certification		
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences ou capacités qui sont évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Préparation de la production Approvisionnement	Réceptionner les matières premières Déconditionner et ranger dans les lieux appropriés Suivre la rotation des stocks Participer à la prévision des besoins Prendre les premières mesures d'hygiène, de santé et de sécurité	Ranger les matières premières en fonction de leur nature Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de danger (DLC et DLUO) Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières Savoir ranger les produits en fonction des dates Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la production (mettre en application de la chaîne du froid) Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage	Epreuve pratique (durée 9 heures sur 2 jours) Sur la base d'une commande client, le candidat devra réaliser : ? le 1er jour : 4 heures avec un écrit (lecture du sujet, conseils professionnels, organisation du travail), suivi de la réalisation ? le 2e jour : 5 heures de travail Aucune cuisson le premier jour sauf pour les crèmes Le candidat devra impérativement réaliser les produits à partir : ? de pâte brisée salée (quiche 6 personnes) ? de pâte sablée (tartes 6 personnes aux fruits, amandines, + produit au choix)	Pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène Appliquer et respecter les consignes en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire
Organisation	Collecter et décoder l'information nécessaire (bon de commande, fiches techniques) Réaliser les appels professionnels Planifier l'exécution d'une fabrication Réaliser la mise en place du poste de travail	Connaître et synthétiser les différentes formes de classement de commande Calculer les quantités et déterminer la quantité finale Réaliser une fiche technique Connaître les différentes recettes, les quantités d'ingrédients Savoir lire une fiche recette Savoir utiliser un coefficient multiplicateur	? de pâte feuilletée : une pâte levée feuilletée (croissants, pain au chocolat, + produit au choix) ; un feuilletage (croûtes de bouchées, Pithiviers, palmiers) ? de pâte levée (brioche à tête, Nanterre, + produit individuel) Epreuve de technique (1 heure)	Pertinence du choix des matières premières Pertinence des quantités à mettre en œuvre par rapport à la commande Pertinence de la fiche d'organisation du travail dans le temps imparti

	Effectuer le choix des ingrédients et du matériel nécessaire Transmettre l'information pour cumoinqmeur avec sa hiérarchie Pesage des ingrédients et des produits	Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir déterminer des itinéraires pour garantir la qualité des matières premières et les anomalies constatées sur l'équipement des locaux et le matériel	Le candidat devra répondre à des questions concernant : Le vocabulaire professionnel Les matières premières Le matériel Les procédés de fabrication Le contrôle de la qualité des produits	
Production et transformation	Préparation des pâtes	Savoir utiliser le matériel et sa fonction « traie » Respecter les quantités indiquées dans la recette Savoir mélanger les ingrédients Connaître la technique du boulage, façonnage, beurrage, tourage, laminage, détaillage, plaquage, fonçage Savoir utiliser les différents matériels (pétrin, batteur, diviseuse, laminoir)	Les sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition (à venir) Le candidat devra répondre à des questions concernant : Les caractéristiques des aliments La nutrition L'hygiène et la prévention L'alimentation en énergie et en eau Les équipements spécifiques des locaux professionnels Les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels L'entretien des locaux et du matériel	Utilisation rationnelle de l'équipement en fonction des impératifs de production Pertinence dans l'enchaînement des différentes tâches Pertinence dans l'exécution des différents gestes et techniques professionnels Pertinence de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité alimentaires Aspect et qualité gustative des produits
	Gestion des phases de repos et/ou de fermentation Adapter son travail aux aléas	Connaître et expliquer les phases de repos et/ou de fermentation : détente, pointage, apprêt, période de refroidissement, repos au froid Savoir adapter son travail selon : ? les propriétés des pâtes, le type de matériel ? les conditions climatiques		
Production et transformation	Fabrication des pâtes : pâte brisée salée et sucrée, pâte sablée, pâte feuilletée, pâte levée	Mettre en œuvre les techniques de fabrication : Des pâtes brisées salées et sucrées (tartes et tartelettes sucrées ou salées) De la pâte sablée (tartes, tartelettes et gâteaux secs) De la pâte levée feuilletée (réalisation de croissants, pains au chocolat...) Du feuilletage classique et inversé (réalisation de chaussons aux pommes, millefeuilles, Pithiviers, palmiers, tarts et tartelettes, croûte de bouchées?) De la pâte à bûche (réalisation de différentes bûches : mousseline, Nanterre) Pâte à bûche (savarin et bouchon...) Pâte à pizza (non évaluée à l'examen)		

	Fabrication des gâteaux sucrés Fabrication des gâteaux salés Gestion des cuissons : pré-cuissons, cuissons terminales	Mettre en œuvre les techniques de fabrication de la crème pâtissière, crème prise (ou appareil à clafoutis), crème d'amande, crème frangipane, compotée de fruits Mettre en œuvre les techniques de fabrication de la sauce béchamel, appareil à quiches, appareil à pizza, appareil à tourte Savoir utiliser le matériel de cuisson Savoir gérer les températures de cuisson en fonction des produits et des types de cuisson (pré-cuisson, cuisson terminale)		
Hygiène, sécurité alimentaire et démarche qualité	Assurer l'hygiène des matières premières	Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption à réception Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires S'assurer du maintien de la chaîne du froid		
Hygiène, sécurité alimentaire et démarche qualité	Assurer l'hygiène des produits intermédiaires (semi-finis)	Contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption Organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires Garantir le respect des règles de bonnes pratiques Faire l'étiquetage en respectant les règles pour assurer la traçabilité du produit S'assurer du maintien de la chaîne du froid		

#### Prérequis à l'entrée en formation

La fréquentation de niveau V de troisième est obligatoire à tout public.

#### Epreuve pratique

Durée : 9 heures réparties sur 2 jours (1er jour : 4 heures et 2e jour : 5 heures).

#### Composition :

Sur la base d'une commande client, le candidat devra réaliser une gamme de produits cotrains en boulangerie-pâtisserie. Il devra réaliser une production gâtée ou non à partir de :

- ? pâte levée feuilletée ;
- ? pâte levée ;
- ? pâte feuilletée ;
- ? pâte sablée ;
- ? pâte brisée.

En début de première journée, le candidat devra réaliser un bon d'économie et une fiche d'organisation de son travail.

Pendant l'épreuve, le candidat devra utiliser le matériel et de son poste de travail.

En fin d'épreuve, le candidat devra présenter sa production sur son poste de travail.

Les matières premières :

La commande des matières premières de l'épreuve pratique sera assurée par le centre d'examen.

#### Technologie

Durée : 1 heure.

Epreuve écrite.

Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

- ? le vocabulaire professionnel ;
- ? les matières premières ;

? le matériel ;

? les procédés de fabrication ;

? le contrôle de la qualité des produits.

Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition

Durée : 1 heure.

Epreuve écrite.

Le candidat devra répondre à des questions portant sur :

? les caractéristiques des aliments ;

? la nutrition ;

? l'hygiène et la prévention ;

? l'alimentation en énergie et en eau ;

? les équipements spécifiques des locaux professionnels ;

? les aménagements et équipements généraux des locaux professionnels ;

? l'entretien des locaux et du matériel.

Composition du jury pour l'épreuve pratique d'une commande

Le jury sera constitué :

? d'un représentant du jury ;

? d'un artisan pâtissier ;

? d'un salarié pâtissier ou boulanger pâtissier ;

? d'un représentant professionnel n'étant pas intervenu dans la formation des candidats.

Un des deux représentants sera désigné président de jury.

#### Barème de notation

Pour valider ce certificat de qualification professionnelle, 3 épreuves doivent être obtenues :

? l'épreuve d'une commande ;

? l'épreuve de technologie ;

? les sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition.

Épreuve	Durée	Forme	Coefficient	Note éliminatoire
Technologie professionnelle	1 heure	Ecrit	2	10/20
Sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition	1 heure	Ecrit	2	
Fabrication d'une commande	9 heures sur 2 jours : 1er jour : 4 heures 2e jour : 5 heures	1er jour : pratique et écrit 2e jour : pratique	6	

Le candidat ayant obtenu une moyenne globale égale ou supérieure à 10 sur 20 verra l'obtention du certificat de qualification professionnelle « Travailleur ». Pour le candidat qui n'obtient pas cette moyenne globale de 10 sur 20, il peut bénéficier pendant 5 ans le bénéfice de deux notes égales ou supérieures à 10 sur 20.

Volume horaire de la formation

Le candidat a estimé le volume horaire de formation à 400 heures décomposé de la façon suivante :

- ? 300 heures de pratique professionnelle ;
- ? 60 heures de technologies professionnelles ;
- ? 40 heures de sciences appliquées à l'alimentation et à la nutrition.

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Annexe III

Dossier de candidature pour la VAE

Dossier déposé le :  
à

Validation des atouts de l'expérience (VAE)

CQP « Travailleur »

Dossier de candidature du candidat

Nom du candidat :  
Validation demandée : Travailleur.

? validation totale  
? validation partielle (précisez laquelle)

Informations à destination du candidat

Ce dossier a pour but de vous aider à retrouver votre expérience professionnelle et extra-professionnelle afin de la faire valoir dans votre démarche de VAE. Il vous permettra d'apporter au jury les « preuves » de vos compétences telles qu'elles ont été définies pour l'obtention du CQP.

Vous devez donc veiller à bien mettre en évidence les aspects les plus significatifs de votre expérience dans les paragraphes où elle vous est demandée. Il n'y a aucun piège ou de « bonnes réponses » excluant toutes les autres, mais uniquement des éléments permettant au jury d'apprécier vos compétences à travers votre expérience et d'estimer si elle correspond au niveau d'exigence du CQP.

Vous pouvez commencer les sections d'un accompagnement pour vous aider à remplir ce dossier. Adressez-vous pour cela à :

Le premier est le service de validation, elle rareté votre parcours professionnel et de formation.

La deuxième partie est la plus importante : elle vous permet de donner vos « preuves de compétences » pour chaque domaine du CQP. Laissez-vous guider par les questions qui vous sont posées. Si vous manquez de place dans les pages laissées à votre disposition pour vos réponses vous pouvez en ajouter, mais il ne vous est pas demandé d'écrire un roman, juste d'exprimer clairement et de façon synthétique votre expérience professionnelle.

La troisième partie est libre : elle vous permet de compléter votre dossier avec des témoignages d'employeurs avec lesquels vous avez travaillé qui confirmeront l'exactitude des informations que vous avez fournies, ou qui témoigneront de votre expérience et de vos compétences.

1. Parcours d'acquisition de compétences
- 1.1. Parcours professionnel

Période (durées et dates de début et de fin)	Emploi tenu (ou fonction/métier exercé)	Entreprise (nom et adresse de votre entreprise)	Activités, missions, tâches exercées pendant cette période	Remarques éventuelles (rythme de travail, autres précisions)

- 1.2. Formation initiale et continue (reprendre ici le tableau de votre dossier de pré-inscription)

Période (dates de début et de fin)	Où diplôme préparé	Durée de la formation	Organisme de formation (nom, adresse)	Diplômes, titres ou autres qualifications obtenues	
				Oui	Non


Votre formation initiale s'est terminée en date du :  
Niveau de diplôme saisi (fin de 5e, de 4e, de 3e...) :

- 1.3. Mot-clés et projet
- 1.4. Parcours de VAE préconisé
2. Vues de votre compétence

Dans cette deuxième partie, vous allez présenter les éléments qui permettront au jury d'apprécier vos compétences au regard des exigences du CQP que vous souhaitez obtenir par la VAE. Cette deuxième partie porte sur les compétences « professionnelles » du CQP. Elle est subdivisée en plusieurs domaines de compétence (3).

Les « règles du jeu » sont les suivantes :

Vous devez répondre à toutes les demandes de preuves qui vous sont demandées dans le cadre des domaines de compétence pour pouvoir prétendre obtenir le diplôme en question. Si vous n'avez pas l'expérience ou la capacité pour répondre à la question qui vous est posée, indiquez-le en toute simplicité : le jury ne vous en fera pas un reproche et vous n'avez pas à acquiescer la compétence en question siot en élargissant votre expérience, siot en vous référant à la formation que vous avez suivie pour l'obtenir.

Pour obtenir la validation d'un domaine de compétence vous devez avoir apporté la preuve de votre expérience sur plusieurs aspects : ils vous sont indiqués au fur et à mesure du dossier.

Il vous est parfois demandé de parler de vos difficultés dans un domaine donné : il s'agit de permettre au jury d'apprécier votre capacité à surmonter le recul vis-à-vis de votre expérience en décrivant les difficultés que vous rencontrez. La capacité à analyser ses difficultés est souvent, en effet, le signe d'une bonne maîtrise professionnelle ; vous ne devez pas généraliser en retraçant les aspects difficiles de votre expérience professionnelle, à l'issue de votre formation de validation en créant les causes et les solutions.

Il se peut cependant que le jury estime vos « preuves de compétence » insuffisantes pour certifier pareils du diplôme mais pas pour l'ensemble de vos expériences du diplôme. Dans ce cas le jury vous indiquera les domaines de compétence et vous pourrez approfondir votre expérience dans le ou les domaines jugés non pertinents ou de suivre la formation complémentaire à ces domaines.

A. ? Compétences professionnelles du titulaire (CQP)  
Domaine de compétence 1. ? Préparation de la production

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :  
1) Participer aux activités de préparation de matières premières  
En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.  
Présentez et décrivez comment les matières premières sont :

- ? réceptionnées ;
  - ? déconditionnées et rangées.
- Présenter comment fonctionnent le suivi des stocks et comment sont évalués les besoins de matières premières.  
Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?  
Justifiez votre réponse.  
2) Organiser la production  
En vous basant sur l'organisation de votre entreprise.  
Présentez, décrivez et expliquez :

- ? la gestion des commandes nécessaires pour organiser la production : bon de commande, fiches techniques... ;
- ? les appels de matières effectués pour définir les quantités de produit à fabriquer et les matières premières à utiliser.
- ? la planification de l'exécution du travail ;

- ? le choix des ingrédients et du matériel nécessaire ;
- ? la transmission de l'information à l'ensemble de l'entreprise ;
- Pensez-vous qu'il puisse être apporté des améliorations ? Pourquoi ?  
Justifiez votre réponse.

Domaine de compétence 2. ? Production et transformation

1) Description de vos types de produits à base de farine  
En vous basant sur les caractéristiques de votre entreprise.  
Présentez, décrivez et expliquez :  
Les différentes étapes de la fabrication des produits :

- ? pesage des ingrédients et des produits ;
  - ? la préparation des pâtes : mélange des ingrédients, glasse (boulage, façonnage, beurrage, tourage, laminage, détaillage, pliage et fongage), le matériel utilisé ;
  - ? la gestion des déchets de produits et/ou de fabrication : détente, pointage, apprêt, cuisson au froid ?
  - ? la gestion des aléas dans son travail selon les pâtes, les matériels et les conditions climatiques.
- Cinq produits :

- ? un à base de pâte brisée salée ou sucrée ;
  - ? un à base de pâte sablée ;
  - ? un à base de pâte feuilletée ;
  - ? un à base de pâte levée ;
  - ? un à base de pâte levée feuilletée ;
- que vous avez réalisés.

Vous décrivez des procédures de travail de l'ensemble des étapes de production pour chaque production, les supports de travail ou tout autre document illustrant vos propos.

2) Réaliser une commande (suite)

Domaine de compétence 3. ? Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

Dans ce domaine, le jury cherchera à apprécier vos capacités à :  
1. Evaluer votre capacité à appliquer dans vos activités les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Expliquez les moyens mis en œuvre pour que les produits fabriqués soient conformes à la réglementation en vigueur.  
Vous présentez un exemple concret.  
Qu'en pensez-vous ? Voyez-vous des améliorations possibles ?

3. Activités et divers

Pour chaque activité décrite dans ce dossier vous avez la possibilité de faire passer par l'entreprise, l'organisme ou l'association qui vous a employé l'exactitude des informations données. Cette attestation n'est pas obligatoire.  
Ces informations peuvent également vous permettre de démontrer les compétences et qualités professionnelles dont vous avez fait preuve dans l'exercice de vos activités, notamment en ce qui concerne votre expérience de l'apprentissage.  
Vous trouverez ci-dessous un modèle d'attestation d'employeur.

Modèle d'attestation

Je soussigné (nom et qualité) :

atteste l'exactitude des iornifmoans données dnas ce doseisr décrivant l'emploi de (intitulé de l'emploi) : occupé par Meosiunr ou Mdmaae (vos nom et prénom) : du : au : dans l'entreprise (nom et aesdrse de l'entreprise ou de l'organisme) : Lors de l'exercice de ces activités, Muenoisr ou Mmaade (vos nom et prénom) a nmomatnet mis en ?uvre les compétences et qualités saivnutes : Fait à : le : Signature : Cachet de l'entreprise :

Attestation sur l'honneur

Je soussigné(e) (vos nom et prénom) : certifie sur l'honneur l'exactitude de teutos les iotanmrfois fnuiragt dnas ce dossier. Fait à : le : Signature (vos nom et prénom) :

Liste des doucntmes jntios (dont astniotatets de formation)

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Annexe IV

Guide puor les apceucanmortgas et les meebmrs du jury puor la VAE

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

CQP « Tuoeirr »

Guide puor les atcmrignpuaaoccs et les mebmrs du jury  
Conseils aux accompagnateurs

Votre rôle est essentiel, vous aellz être « le révélateur d'expérience » du candidat, ceuli ou clele qui l'aidera à toveur dnas son paorcurs pssennfrooiel les « pvurees de sa compétence ». Si en effet il n'y a pas de compétence snas expérience (puisque c'est à tvrears l'expérience que les savoirs, les capacités et les apuitdtes se trnofmearst en compétence), la sleue expérience n'est pas en elle-même une prueve de compétence.

Vous aeurz nmatemnot à adier le caianddt à :

? tvrueor les réponses aux qusoetins qu'il se psoue sur la VAE ;  
? rcchhereer dnas son expérience les « pereuvs » demandées tuot au lnog de son « diessor de pueevrs » ;  
? prrnde de l'ruel par rapropt à son expérience puor être capalbe d'en firae rtiseorsr les éléments pertinents, d'en farie une alansye critique, de l'utiliser cmome une sucore de réflexion ;  
? accepter, le cas échéant, les limteis de ctete expérience par rorppat au nevaiu d'exigence demandé, snas la survaloriser, ni la sous-évaluer ;  
? se préparer à l'entretien oarl avec le jury, à pairtr de son dossier.

Toute la première patire du « dieossr de peurve » du cddnaiat diot lui prtermete de se remémorer son pcarorus peosfseinronl et de formation.

Elle est puor vous l'occasion de friae ccsoiannanse avec le cadiandt et de comemencr à l'aider à rsenepes aux fitas mnaatruqs de son expérience qui pruoont l'aider à rpimler son dsieosr par la suite. Lqruose l'on palre de « l'expérience », par rpopart à la VAE, il s'agit bein etdennu de l'expérience pionlsolsolenre en entreprise.

Deux rqrerbiuus de ctete première priate du dosseir du cddiaant méritent une aotienttn particulière de vrote prat :

Vos maottiivnos et vorte projet

Cette rquubire puet vuos gudeir dnas le tpye de clsoenis à aeptporr au cidadant : on siat le rôle foteimdnnaal de la mioitoatvn dnas la réussite des projets. C'est là le mouetr qui ptertmera au cddaaant d'avancer dnas la citcountnorsn de son deosirs et à aeateccpr le naievu d'exigence et de tariavl qu'il représente.

Votre pcracours de VAE préconisé

Cette rubrique, rlimepe avec le cnliseoer VAE a pimers d'établir le pcrucars de VAE du cddaaant ctpmoe tneu des diplômes ou tretis déjà détenus, des résultats aux tests, de son expérience et de sa disponibilité. Ce prjoet personnalisé vuos pmeret de bein crneer les dmionaes de compétences que le cidadant derva fiare valider.

La deuxième patrie du disesor du cddaaandt rpenerd les pevurus qui lui snot demandées puor chuqae compétence, dnas caquhe domaine. Vuos trervouez puls lion la ltsie de ces pevurus ansii que des cilseons puor vuos fetliicar l'aide que vuos puveoz aeotprpr aux candidats.

La troisième pratie réunit l'ensemble des aaisonttttes et pièces que le cnaadidt jrgeua ulite de jdrione à ses pvurus puor en renofrecre la légitimité.

Conseils aux memerbs du jury

Votre rôle est de « détecter » dnas l'expérience du ciddnaat retracée dnas ce dossier, dnas les peurves qu'il dnone en réponse à cahuqe question, dnas l'entretien oarl que vuos mènerez avec lui, si ses compétences vuos psiaserant crsropneodre au niveau de psimnseoaiolfrsne aettndu d'un tituraille du CQP.

Le jury est souverain, il n'y a dnoc pas de rureocs pisslboe sur la vtailaidon rncuenoe ou non au candidat.

Chaque jury csoiieht cmome il l'entend son mdoe de fonctionnement, en reeactnpst teoufotis les préconisations sinterveaus :

? se ctcenreor aavnt l'entretien avec le caaddint puor coshiir les doaneims et les compétences sur leeslqules il y a leiu d'approfondir les pveures apportées dnas le deosirs : l'entretien en srea puls rihce d'enseignements, et puls équilibré, dnas la majorité des cas suels les pitnos posnat qeiusotn étant abordés ;

? éviter de qnsuneioetr systématiquement sur cuhuqe pureve : il ne s'agit pas, cmome dnas un jury d'examen, de ntoer en fconoitn de l'exactitude des réponses mias d'apprécier si les compétences du caddniat « vnealt » un CQP ; « les procédures d'évaluation doevnit prtetmere au jury de vérifier si les acquis dnoc fiat état le cinadadt cneosrednrpt aux compétences, aptuidets et cneoicassans exigées puor la délivrance du diplôme, trite ou cfrceaitit de qaiicoultfian visé » ;

? rtseer dnas une durée ranonialsbe d'un erttineen : 1 herue avec le cndadait slbeme une bnnoe mnyoyee indicative.

Une ftcioonn d'arbitrage est dévolue au président de jury.

Vous aevz duex « sspoturs » puor établir vorte évaluation : le dosesir de pveures et l'entretien avec le caidndat qui vuos permtetra neomamtnt d'approfondir cterias ptinos que vuos etemsiz ne pas pvioour veiadlr à la selue vue du deosirs de preuves.

Cet erttineen diot être conduit non pas comme un « oarl d'examen », mias comme une nernctoe enrte professionnels, le candiadt aaynt à aetnemgrur les éléments ctuonens dnas son diseosr et le jury évaluant si ces compléments de pvurus lui paansesrit pouovir doennr leiu à validation. La durée d'un eeretintn est estimée à evorinn 1 huree avec le candidat.

Système d'évaluation

Le référentiel de cotrtficiien est constitué d'un catreïn nrbone de dmaeoins de compétence technique.

Chaque dnoamie de compétence est à son tuor constitué de piulusers compétences requises, une ou piseurlus puerves étant demandées puor cnhcuae d'entre elles.

Le jury arua à procéder à une évaluation en duex tpeims : évaluation de la compétence à piratr des pveurs données dnas le dossier, puis évaluation de cttee même compétence après l'entretien. C'est ctete uniuqe évaluation fanile qui srea retenue, l'obtention du dnmaioe s'établissant sleon le barème ci-après.

La procédure d'évaluation srea la stiavune :

1. Caquhe mrebmme du jury évalue cqhuae pevruue de

compétence donnée dans le « dsiseur de puevres » qui lui a été remis, en uasiltint la fhice d'évaluation des cadaitnds et le barème de catioon établi au nieavu ntiaaonl (voir ci-après « barème de cioatott »).

2. L'ensemble des mmeerbs du jury décide, puor cqhuac candidat, des qoestinus qu'il etimse doeivr anopdpiorfr pnaaedt l'entretien (environ 1 heure).

3. Au corus de l'entretien, cuahqe mrrbee du jury réajuste ? si clea s'avère justifié ? sa cottioan intliaie puor cineteras compétences en réutilisant la même « fiche d'évaluation des cadnadits » que clele utilisée puor la coitotan ftaie à pairtr du dossier. Elle cmtprooe à cet effet 2 conlnoes de caototin : l'une puor la cioatott à ptirar du diosesr du candidat, la scoende puor une éventuelle re-cotation à l'issue de l'entretien.

4. A l'issue de l'entretien, le jury délibère, cahque mbrmee aaynt sa poprr cotation, décide de la vtadiloain de cqhuac domaine, en reensaptct le neivau d'exigence demandé au nviau niantaol et établit ses « rnmndmceaitmoas » (voir le « barème de citoatott »).

5. En fin d'entretien, le jury établit le procès-verbal. Il iqnuode les daemonis de compétences validés et cuex qui dneviot doennr lieu, dnas un délai de 5 ans, à une évaluation complémentaire puor otebinr le trite dnas sa totalité.

Le barème de ctotoian :

3 : purvee très fondée de compétence.

2 : pureve recevable.

1 : pveure incomplète, à compléter lros de l'entretien ? puet être munitanee à l'issue de l'entretien si le jury l'estime touourjs incomplète.

0 : pureve non recevable.

Pour qu'un doniame de compétence siot validé, il fuat que le cidnadat ait onbteu un cetiarn sroce à cuqahé compétence attendue, et que le tatol de ses résultats dnas le dinoame sionet cmoeforms à un nveivau d'exigence préétabli au naveiu national.

Barème de cotation

Domaines de compétences et compétences attendues	Barème de cotation
<p>Domaine 1. ? Préparation de la production</p> <p>Compétence 1 : Patpiircer aux atenpiimnrovonseps de matières premières</p> <p>Compétence 2 : Ogeriansr la production</p>	<p>Avoir au minumim 4 points</p> <p>Ne pas avior de dnas l'une des 2 compétences</p>
<p>Domaine 2. ? Pooidructn et transformation</p> <p>Compétence 1 : Réaliser une putocrdoin à bsae de pâte salée ou sucrée</p> <p>Compétence 2 : Réaliser une piouctdron à bsae de pâte feuilletée</p> <p>Compétence 3 : Réaliser une prdticuoon à bsae de pâte levée</p> <p>Compétence 4 : Réaliser une pdirctouon à bsae de pâte levée</p> <p>Compétence 5 : Réaliser une pucroiottn à bsae de pâte levée</p>	<p>Avoir au mnimum 10 points</p> <p>Ne pas aiov de dnas l'une des 5 compétences</p>
<p>Domaine 3. ? Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire</p> <p>Compétence 1 : évaluer votre capacité à eulxpeqir dnas vos ptearqius les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire</p>	<p>Avoir au miimum 2 points</p> <p>Ne pas aiov de dnas la compétence</p>

Les crpetihis svauitns rrennepet le « référentiel de ctertiifcaoin du CQP par VAE » qui a été élaboré en tennat ctpome du référentiel de frimtooan du CQP et adapté à la lqquoie de la VAE, fondée sur la recnnniocsasae des compétences ausqceis à trvraes l'expérience professionnelle. Pour chquae garnd dimoane de compétence, on touvrrea :

? les compétences reuqesis puor otibner le tirte ;

? queueleqs iitdinancos quant aux pniiarupcx aexs de la

ftioorman ;

? la ou les puveres de compétences que le caddinat diot foirnur ;  
? des cnisoels puor les amtcgpaorcaunes et les memerbs du jury, puor cuhac diaomne de compétence.

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Annexe V

Habilitation des oengrmsias de formation

Tout osnargmie de fortmaoin sonaaiuhtht mttree en ?uvre la foiamotr n cindousant au CQP diot en fraie la dmeadne à la confédération naoaitne de la boulangerie-pâtisserie française (CNBPF). S'appuyant sur l'expertise de l'institut naantiol de la boulangerie-pâtisserie française (INBP), la CPNBF s'assure que le deneumadr offre les grnaeiats nécessaires au bon déroulement et à la qualité de la foiamotr et qu'il s'engage à rcseetepr les piscoeirtprs du référentiel. La CPNBF fonurit auelenlemnt à la CNPEFP un état des demadnes et des réponses qui ont été apportées.

## Article - Domaines de compétences professionnelles Tourier CQP

*En vigueur étendu en date du 11 juin 2012*

Domaine de compétence 1. ? Préparation de la production

Compétences attendues	Principaux aexs du contenu de la faorotmin (repères puor la VAE)	Preuve de la compétence acquise à fraie apparaître dnas le disseor du candidat

<p>1. Préparer aux aides les matières premières 2. Orienter la production</p>	<p>Ranger les matières premières en fonction de leur nature Identifier les conditions de stockage et vérifier le type de danger (DLC et DLUO) Connaître les règles relatives au déconditionnement des matières premières Savoir ranger les produits en fonction des dates Connaître les principales règles édictées dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène de la fabrication (mettre en application le respect de la chaîne du froid) Connaître les spécificités des locaux et des matériels de stockage Connaître et synthétiser les différents freins de commande Identifier et déterminer la quantité finale Réaliser une fiche technique regroupant les différentes recettes, les quantités d'ingrédients Savoir lire une fiche recette Savoir appliquer un coefficient multiplicateur Savoir rédiger une fiche d'organisation pour réaliser la commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir tracer les itinéraires de commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande Savoir tracer les itinéraires de commande dans un temps déterminé Savoir choisir les ingrédients et les matériels les plus adaptés à la commande</p>	<p>Le candidat devra présenter et expliquer : ? la pertinence du choix des matières premières en application des règles d'hygiène ? l'application et le respect des techniques mises en œuvre lors des étapes de la fabrication conformément aux règles d'hygiène alimentaire</p>
---	--	---

<p>Conseils aux accompagnateurs</p> <p>Vous serez invité à ce que le candidat décrive de manière détaillée le ou les dispositifs d'approvisionnement mis en place au sein de son entreprise en passant par la commande de matière d'œuvre et la gestion des stocks</p>	<p>Conseils aux membres du jury</p> <p>Vous serez invité à ce qu'il décrive avec précision l'organisation des activités de son entreprise Vous serez invité à la description de la présentation de l'organisation de la production de son entreprise Vous serez invité à la qualité de son analyse sur l'organisation de la production et de l'approvisionnement dans son entreprise</p>
--	--

Domaine de compétence 2. ? Production et transformation

Compétences attendues	Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)	Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat
-----------------------	--	--

Fabriquer tous types de produits à base de farine	<p>Pesage des ingrédients et des produits</p> <p>Préparation des pâtes</p> <p>Gestion des phases de ropes et/ou de fermentation</p> <p>Adapter son travail aux aléas</p> <p>Fabrication des pâtes :</p> <p>? pâte brisée salée et sucrée</p> <p>? pâte sablée</p> <p>? pâte feuilletée</p> <p>? pâte levée</p> <p>Gestion des cuissons :</p> <p>? pré-cuissons</p> <p>? cuissons terminales</p> <p>Fabrication des granulés sucrés</p> <p>Fabrication des gâteaux salés</p>	<p>Le candidat, en se basant sur les fantômes de son entreprise ou celles dans lesquelles il exerce, présente, explique et décrit :</p> <p>? les différentes étapes de fabrication des produits</p> <p>? la gestion des phases de ropes et/ou de fermentation</p> <p>? les différents produits :</p> <p>? 1 à base de pâte brisée salée ou sucrée</p> <p>? 1 à base de pâte sablée</p> <p>? 1 à base de pâte feuilletée</p> <p>? 1 à base de pâte levée</p> <p>? 1 à base de pâte levée feuilletée</p> <p>qu'il a réalisés</p> <p>Pour chacune de ces productions, le candidat explique le contexte, les aspects techniques et les intérêts</p> <p>Sa façon de contrôler la production du produit et la manière dont il applique les règles d'hygiène et de sécurité</p> <p>Il joindra des photographies retraçant toutes les étapes de fabrication pour chaque production, les supports réglementaires ou tout autre document illustrant ses propos</p>
Conseils aux accompagnateurs	Conseils aux membres du jury	
<p>Vous expliquerez à ce que le candidat a fait de ses productions</p> <p>Vous énoncerez le candidat à être précis dans la formulation des recettes</p> <p>Les photos doivent illustrer les étapes importantes de la fabrication, et pas seulement le produit fini</p> <p>Vous amènerez le candidat à expliquer dans son dossier les difficultés ou les résultats non attendus</p>	<p>Le jury interrogera le candidat sur ses recettes, pour ce sont les écrits avec la partie argumentée à l'oral par le candidat. Il verra aussi à vérifier la pertinence de l'argumentation sur les différentes méthodes de travail utilisées pour fabriquer ses produits</p>	

Domaine de compétence 3. ? Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire

Compétences attendues	Principaux axes du contenu de la formation (repères pour la VAE)	Preuve de la compétence acquise à faire apparaître dans le dossier du candidat
2. Appliquer dans vos pratiques les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<p>Assurer l'hygiène des matières premières :</p> <p>? contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption à réception</p> <p>? organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</p> <p>? s'assurer du maintien de la chaîne du froid</p> <p>Assurer l'hygiène des produits intermédiaires (semi-finis) :</p> <p>? contrôler l'état sanitaire, les températures, le conditionnement, les dates de péremption</p> <p>? organiser le stockage par catégorie de produits en fonction de leurs risques sanitaires</p> <p>? garantir le respect des gestes de bonnes pratiques</p> <p>? faire l'étiquetage en respectant les règles pour assurer la traçabilité du produit</p> <p>? s'assurer du maintien de la chaîne du froid</p>	<p>Dans le cadre de son activité le candidat doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité. Il expliquera de façon concrète comment les appliquer à travers un exemple de fabrication réalisée par ses soins dans l'entreprise</p>
Conseils aux accompagnateurs		Conseils aux membres du jury
<p>Vous expliquerez à ce que le candidat décrit de manière détaillée l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans son travail journalier</p> <p>Vous interrogerez le candidat à expliquer, argumenter sa pratique</p>		<p>Le jury devra être attentif à la manière dont le candidat présente :</p> <p>? les différentes règles d'hygiène à appliquer dans son travail</p> <p>? les différentes règles de sécurité à appliquer dans son travail</p>

Fiche d'évaluation du candidat au titre de Toiruer (CQP) par la VAE (A utiliser par chaque membre du jury. ? Utiliser une fiche par candidat)

Nom du candidat :  
Date de réunion du jury :

Domaines de compétences et compétences attendues	Cotation de la compétence à partir du dossier	Cotation définitive de la compétence à l'issue de l'entretien	Résultat de la validation de l'ensemble du domaine de compétence
Domaine 1. ? Préparer la production			

Compétence 1 : Préparation aux opérations de matières premières Compétence 2 : Organisation de la production	3 ? 2 ? 1 ? 0 3 ? 2 ? 1 ? 0	3 ? 2 ? 1 ? 0 3 ? 2 ? 1 ? 0	Validation du domaine : Oui ? Non Rappel de la cotation : ? avoir au minimum 4 points ? ne pas avoir de à aucune des 2 compétences
Domaine 2. ? Pâtisserie et transformation			
Compétence 1 : Réaliser une production à base de pâte salée ou sucrée Compétence 2 : Réaliser une production à base de pâte feuilletée Compétence 3 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 4 : Réaliser une production à base de pâte levée Compétence 5 : Réaliser une production à base de pâte levée	3 ? 2 ? 1 ? 0 3 ? 2 ? 1 ? 0	3 ? 2 ? 1 ? 0 3 ? 2 ? 1 ? 0	Validation du domaine : Oui ? Non Rappel de la cotation : ? avoir au minimum 10 points ? ne pas avoir de à aucune des 5 compétences
Domaine 3. ? Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire			
Compétence 1 : Evaluer votre capacité à expliquer dans vos rapports les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	3 ? 2 ? 1 ? 0	3 ? 2 ? 1 ? 0	Validation du domaine : Oui ? Non Rappel de la cotation : ? avoir au minimum : 2 points ? ne pas avoir de à cette compétence

Décisions du jury  
Validation des domaines de compétences professionnels :  
Trouver (CQP)

D 1 Oui ? Non ?  
D 2 Oui ? Non ?  
D 3 Oui ? Non ?  
Prescriptions (quelle est ou quelles sont les compétences professionnelles qui n'ont pas permis la validation d'un domaine, comment les acquérir) :  
.....

Rappel : le candidat a 5 ans pour redéposer un dossier de demande de validation pour les domaines qui n'auraient pas été validés.

Procès-verbal de la commission de validation par la VAE

Nom du candidat :  
Titre demandé : Trouver (CQP)  
Au vu du dossier de preuves fourni par le candidat et après entretien, le jury a décidé de valider les compétences suivantes :

Domaines de compétences professionnelles	Validation des compétences		Recommandations au candidat
	Oui	Non	
Préparation de la production			
Production et transformation			
Contrôle de l'hygiène et de la sécurité alimentaire			

Date :  
Signatures des membres du jury :  
Un document « attestat de réussite », joint au dossier, est utilisé en fonction de la validation et continue, sera remis au candidat. Il indique les domaines de compétences validés et leur équivalence en termes de titre ou de partie de titre.  
En cas de validation partielle du titre, la commission remettra au candidat une copie du procès-verbal de la commission de validation, ou tout autre document précisant les compétences validées au candidat (compétences professionnelles qui n'ont pas permis la validation d'un domaine ; conseils pour les acquérir).  
Un candidat n'ayant pas obtenu la validation d'un domaine de compétence (non satisfait au barème d'exigence fixé pour une ou plusieurs compétences du domaine) pourra :

? présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) dans la ou les compétences incriminées pour obtenir la validation de ce domaine. Il a 5 ans pour présenter cette nouvelle preuve au jury de validation par VAE ;  
? ou solliciter le ministre de l'Éducation nationale pour demander la validation de la compétence incriminée plus élargir son expérience avant de présenter une nouvelle preuve (ou une preuve plus approfondie) au jury de validation par VAE.  
En cas de non-validation totale, la commission remettra au candidat une copie du procès-verbal de la commission de validation, ou tout autre document précisant les compétences validées au candidat.  
Dans ce cas, le candidat peut se représenter, dans les 5 ans, au jury VAE.

## Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif à la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'UDMABBP Bouches-du-Rhône ; Le NSBBAP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	La CGT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Sont concernés de la nécessité de procéder à l'élaboration d'un protocole d'accord départemental de la boulangerie et pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône. En

application de l'article 7 de la convention nationale, le présent protocole d'accord paraîtra au Journal officiel et sera étendu au département des Bouches-du-Rhône pour tous les artisans et boulangeries-pâtisseries artisanales régies par le code NAF 10.17C ainsi que tout le personnel y étant employé.

Les parties signataires du protocole d'accord départemental conviennent de se réunir dans l'avenir au minimum deux fois par an pour étudier ce qu'il sera possible de faire pour améliorer la situation sociale du personnel. Il est possible de se réunir plusieurs fois si les signataires le demandaient, et ce à la demande d'une des parties signataires.

Toute modification ou amélioration du protocole d'accord se fera par l'élaboration d'un avenant.

Article 2 - Réunions annuelles

Les praets sigaeranits du pcoorlte d'accord départemental ceivnonnnet de se réunir dnas l'avenir au munmiim duex fios par an, puor étudier les possibilités d'améliorer la suitiaotn slocliae du personnel.

Il srea posbisle de se réunir plruuesis fois, seoln les circonstances, à la dnmdaee de l'une des oraioatsnigns seyadnlcs de salariés sierangtais recnuenos représentatives au paln ntioaanl ou à l'initiative de l'une des orninatisgaos poatrleas signataires.

Toute mfoaicidtoin ou amélioration du poocrltoe d'accord départemental se frea par un avenant.

### Article 3 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Application du livre II, crhatipe III, seoincts 1, 2 et 3, du cdoe du travail.

Les dteas des congés aunenls deinvoit être communiquées aux salariés et affichées dnas les eiprneetsrs au puls trad le 28 février de cuahqe année. Une lrtete resime en mian propre, ftiae en dbluoe erimxpelae et signée par l'employeur et le salarié, paorntt les deats du congés et la dtae à luqlalee elle lui a été remise, les confirmera.

Sauf cas de force majeure, les daets fixées ne punveet être modifiées snas l'accord du salarié, dnas un délai de 1 mios avnat la dtae prévue du départ.

Un cieorrrur recommandé aevc aivs de réception crrfmeoina cttee modification.

### Article 4 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Les jrous fériés puor les boulangers, pâtisseries, prsenoenl de vetne snot les svuntais :

- ? 1er jaevnir ;
- ? lnudi de Pâques ;
- ? 1er Mai ;
- ? 8 Mai ;
- ? Aoiscnesn ;
- ? ldnuil de Pentecôte ;
- ? 14 Jelilut ;
- ? 15 août ;
- ? 1er nrmevobe ;
- ? 11 Nreovmbe ;
- ? Noël.

Ces journées snerot payées ou majorées dnas les ciootnnids saievunts :

#### Jours fériés travaillés

1. Si la journée est travaillée, l'employé perrceva en puls du silaare de la journée, une smmoe égale à 1/6 du saraile burt de la saineme précédente et de 1/5 puor le 1er jeavnir et Noël. Ccei puor les salariés tlalranavt 6 juros par semaine.

2. Si la journée est travaillée, l'employé pecverra en puls du srlaaie de la journée, une smmoe égale à 1/5 du srlaaie de la simanee précédente et de 1/4 puor le 1er jnaievr et Noël. Ccei puor les salariés tvlalnairat 5 jurs par semaine.

#### Jours fériés coïncidant aevc les congés annuels

Si le juor férié tombe paendnt la période des congés annuels, celui-ci srea calculé sur la bsae de 1/24 du mnnot burt des congés perçus si l'année est complète ou sur la bsae de 1/6 de la seimnae qui précède les congés si l'année n'est pas complète puor cuex qui trleilnavat (6 juros par semaine). De 1/20 du manttot burt des congés perçus si l'année est complète ou sur la bsae de 1/5 de la siamene qui précède les congés si l'année n'est pas complète puor cuex qui tlaierlavnt (5 jours par semaine).

La pimre de fin d'année srea payée en puls du saiarle du mios de décembre à tuos les salariés aaynt au miimnm 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, sur la bsae de 3,84 % du sliraae burt perçu ernte le 1er jnviear et le 31 décembre. En cas de lieenneimcct puor roiasn économique, en curos d'année, d'un salarié ayant puls de 1 an d'ancienneté, la pimre srea au prorata. La prmie de fin d'année est également due en cas de lniimneecct puor futae grave, seoln les donpsstiois du cdoe du traiaavl (art. L. 1331-2) et les jcuspnerriudes ctteosanns reendus (Cour de cass. soc. du 11 février 2009 n° 7-42584).

### Article 5 - Prime fin d'année

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

La pmire de fin d'année srea payée en puls du sarilae du mios de décembre à tuos les salariés aynat au miminum 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, sur la bsae de 4 % du sarlaie burt perçu entre le 1er jianevr et le 31 décembre. Un aocpmte de 50 % miimnm sur la prmie de fin d'année dreva être versé aux salariés, entre le 15 nrebome et le 15 décembre. En cas de lieecmminet puor roiasn économique, en corus d'année, d'un salarié ayant puls de 1 an d'ancienneté, la pimre srea au prorata.

La prime de fin d'année est également due en cas de lnicecienemt puor ftaue grave, selon les dipsooiisnts du cdoe du taiaavl (art. L. 1331-2) et les jenurpisdreucs cnesanttos rneedus (Cour de cass. soc. du 11 février 2009 n° 7-42584).

### Article 6 - Avantages en nature (pain)

En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

L'ensemble du personnel, snas aucne ancienneté riquesue et snas un qotua d'heures déterminées, arua doit à un rursenaatt ou duex bguttaees muniimm par journée travaillée uniquement. Dnas le cas où le salarié ne pndiraret pas tuos les jours la quantité de son pian prévu par leidt article, celui-ci ne prauoit climueur la quantité qu'il lui aauiert été due, ni d'en dnemader le paiement.

L'équivalent du pirs du pian pirs par le salarié dvera apparaître dnas le mnatnot burt du btulelin de salaire, et être atteusjsi aux cgreahs seilacos ; ce même monnatt apparaîtra également en déduction du saarile net suos fomre d'avantage en nature.

### Article 7 - Jours de fermeture hebdomadaire obligatoire

En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Conformément à l'accord départemental en aippatolich de l'arrêté préfectoral du 25 juin 1996.

### Article 8 - Prime de transport

En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Une indemnité foitrafiare mleeunsle srea octroyée au peensnorl de la façonn siutavne quel que siot luer myeon de lomooitocn : 3,51 ? puor tuos les salariés tlaivrlnat à la fabrication, et qlleue que siot la dcinatse (domicile, leiu de travail).

### Article 9 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le tuax hrraioie de bsae des salariés employés le dnaihnce srea majoré de 25 %. Cttee mjoiaatron srea calculée sur le nrboime d'heures travaillées le dimanche.

### Article 10 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Une mairatojon de 25 % de l'heure de bsae srea versée aux salariés employés ernte 20 hueers et 6 heerus du matin.

### Article 11 - Grille des salaires

En vigueur étendu en date du 20 juin 2012

Les salariés de l'ensemble des salariés du département des Bouches-du-Rhône se sont réunis en assemblée générale nationale, dès sa signature.

**Article 12 - Paiement des salaires**  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2012*

Le salaire doit être payé dans les 5 premiers jours du mois suivant et le butin de salaire délivré simultanément.

Le paiement du salaire est effectué une fois par mois.

Un acompte est versé le 15 du mois aux salariés qui en auront fait la demande, dans qu'il puisse être supérieur à la moitié du montant du salaire du mois précédent.

En cas de licenciement, le paiement du salaire et indemnités dues doit intervenir dans les 7 jours suivant la fin du préavis effectué ou non.

**Article 13 - Dispositions à tous les salariés**  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2012*

Tous les avantages de la convention collective nationale non cités dans le présent protocole d'accord départemental s'appliquent à l'ensemble des salariés des Bouches-du-Rhône. Le présent accord ne peut être en aucun cas, la restriction aux avantages acquis antérieurement, vivement ou collectivement. Il est cependant entendu que les avantages non cités par le présent accord ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet.

**Article 14 - Révision**  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2012*

Chaque partie signataire peut demander que soient révisés certains articles.

Toute demande de révision devra être motivée et portée par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance de l'autre partie signataire.

Une commission paritaire mixte de 10 membres, répartie entre les représentants syndicaux et salariés de part et d'autre, devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à 3 mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner voire conclure éventuellement un accord sur les propositions déposées.

## Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	UDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	CGT.

**Article 1er - Création d'une association paritaire départementale**  
*En vigueur étendu en date du 1 juillet 2013*

Les représentants signataires du présent accord s'entendent pour créer le paritarisme départemental, qui élira parmi ses membres, un président et un secrétaire, issus l'un du collège employeur, l'autre du collège salarié, pour une durée de 2 années.

Ce paritarisme départemental a pour objet de permettre à l'information des négociateurs paritaires et à leurs formations. Il est en effet prévu de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution dynamique de la profession, notamment en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales de boulangeries-pâtisseries, des garanties sociales adaptées et attractives.

Dans ce but, le paritarisme départemental gère et assure les cotisations qui lui sont destinées.

**Article 2 - Cotisations**

Toutes les propositions relatives à l'objet de l'accord, d'un accord départemental conclu en l'état.

**Article 15 - Commission professionnelle départementale**  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2012*

Une commission professionnelle sera mise en place selon les modalités prévues de la convention collective nationale (art. 7, deuxième paragraphe).

**Article 16 - Salaire des apprentis**  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2012*

L'avenant n° 3 du 24 mars 2004, étendu par arrêté ministériel le 8 décembre 2004, aux accords départementaux du 6 octobre 1998, portant sur les modalités de rémunérations des apprentis, n'ayant pas fait l'objet d'une dénonciation.

Les dispositions relatives au présent accord départemental considèrent que cet avenant n° 3 du 24 mars 2004 est rattaché au présent accord départemental, dans les mêmes conditions et mêmes effets.

**Article 17 - Dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2012*

Le présent protocole d'accord départemental pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires qui devra notifier l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour être valable, la dénonciation, le courrier devra être envoyé (cachet de la poste faisant foi) 3 mois avant la date anniversaire de la signature du présent accord. Après la date de réception de la dénonciation, le présent protocole d'accord restera en application pendant la durée de 1 an, au cours de laquelle de nouvelles négociations devront être ouvertes à condition qu'une demande en ait été faite par l'organisation patronale, dans un délai ne dépassant pas 3 mois après la date de réception de la dénonciation et qu'une date ait été fixée par la partie dénonciatrice dans laquelle la dénonciation ne pourra être reconnue.

**Article 18 - Mise en application**  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2012*

Cet accord prendra effet dès sa signature.

*En vigueur étendu en date du 1 juillet 2013*

Tous les employés de salariés d'entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie des Bouches-du-Rhône versés au paritarisme départemental, dont le siège est « La Moais du Blé » 2, rue Saint-Laurent, 13002 Marseille. Décidé lors de la dernière assemblée générale, une cotisation de : ? 0,50 % des salaires entrant dans l'assiette de cotisations sécurité sociale pour l'année 2012 ; ? 0,40 % des salaires entrant dans l'assiette de cotisations sécurité sociale pour les années suivantes. Cette cotisation est recouvrée par AG2R-ISICA, ssie 26, rue de Montholon, 75009 Paris, en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire, pour le département des Bouches-du-Rhône qui la reverse au paritarisme départemental visé à l'article 1er.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et sous condition que la cotisation des cotisations revues au sein de l'organisme de prévoyance et de retraite complémentaire.

(Arrêté du 18 juin 2013 - art. 1)

**Article 3 - Affectation du montant des cotisations recueillies**  
*En vigueur étendu en date du 1 juillet 2013*

Le montant total et global des cotisations recueillies par

l'association ptiraiare départementale srea affecté à l'exercice du droit à la négociation citllcvoee des salariés et des elerumpyos solen les modalités sueiatvns :

? une moitié affectée au faicmenent du pmirstaaie départemental des elmuroyeps représentés par le gemnurepot départementale des maîtres atansris baerlgnous et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône et le nvouveau sinyacdt des aintsras bnorguaels et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône ;

? une moitié affectée au fmcninneeat du pismraritae départemental des salariés setgrianias et anayt des sttauts de bolraneguie et boulangerie-pâtisserie asatilarnes des Bouches-du-Rhône, enregistrés en préfecture et réparti au paorrt des viox onteuebs par cahuqe ooitsiagrann lros des élections prud'homales du 3 décembre 2008, seoictn industrie. Cette moitié srea dnoc répartie asini qui siut :

? 51,20 % sdiyacnt CGT du penrnsoel des bolerueginas et boulangeries-pâtisseries aneltsraias des Bouches-du-Rhône (avec des sttauts de la coorraipotr enregistrés dnas le département) ;

? 20,40 % syndcait FO du penenorsl des blrieoeangus et boulangeries-pâtisseries alrnaieasts des Bouches-du-Rhône (avec des sttauts de la cproraition enregistrés dnas le département) ;

? 16,20 % syiandct CDFT du psonerel des beoriengluas et boulangeries-pâtisseries arataeinlss des Bouches-du-Rhône (avec des stttas de la cpoirtoran enregistrés dnas le département) ;

? 6 % scynaidt CTFC du pseonrenl des beruenolgaïs et boulangeries-pâtisseries alaatiernss des Bouches-du-Rhône (avec des sttauts de la crpratioon enregistrés dnas le département) ;

? 6,20 % syadinct CGC du penresnol des bnrliaueoges et boulangeries-pâtisseries asetrialas des Bouches-du-Rhône (avec des statuts de la cooriopratr enregistrés dnas le département).

L'association piriarate rdrena compte, annuellement, à la cmoiisn pirraatie départementale, de la manière dnot snot utilisés les fodns asni collectés.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve que, conformément au pinrice d'égalité tel qu'interprété par la jnuiedruscpe de la Cuor de castiason (Cass. soc. 29 mai 2011, Cegelec), l'ensemble des ontaioasgnris slnyeclias représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord bénéficiant du fmaicnneet du paritarisme.

(Arrêté du 18 juin 2013 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

## Avenant n 12 du 27 juin 2012 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Sont crvtoeus sleon les ctiionods du régime cvonnteinneol tuos les acets et firas de sonis aynat fiat l'objet d'un rmurseomebent et d'un décompte ivueinddil sécurité sociale, rlevant des potses de grneiats détaillées ci-dessous.

Les exlcuoinss et les laitmoitnis des graenitas ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefft d'empêcher les psreis en cghare minleiams prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Cet aorccd ertneea en vuugier le pmeeirr juor du mios cvuil svunait la poatlbiicun de l'arrêté d'extension, les peiarts sagritineas s'engageant à daendmer l'extension du présent arccod auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fotrmioan piessnlolnoerfe et du dgalioe social.

Il est ccnlou puor une durée indéterminée et proua être révisé ou dénoncé en renapetsct un délai de préavis de 6 mois, dnas les cnidooitns fixées par les alercits L. 2222-5 et suivant, L. 2261-9 et svatnius du cdoe du travail. Toutefois, le présent arccod rstreea en aiipoapcltn puor une durée de 1 an après la dtae d'anniversaire de la srtauinge du présent accord. Dnas l'hypothèse ou un neovul aoccrd ne sraeit pas négocié et conclu, le présent aoccrd rseeaitr en l'état. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dsinitoosps des areltcis L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 juin 2013 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les otangarinoiss psneofirelnolss et les ongarntioisas sailydencs sleariaals de la caiorpton des berianogeuls et boulangeries-pâtisseries atsréalnas srigantieas shnotiueat renégocier l'accord du 6 otbcore 1998 asini que son avenant du 21 août 2000, dénoncés par cuerorir aevc aivs de réception du 4 août 2011.

Cette renégociation est nécessaire aifn de decoissir les arodccs départementaux sur les salaires, agvnateas suoacix du psorneel des buonaeilges et boulangeries-pâtisseries alnitsears des Bouches-du-Rhône et le fmneanciet du paaritsirme départemental.

Cette renégociation du prtimaire départemental a puor eefft de dienumir le pnoctgueae du mnonatt de sa cotisation.

Les oiiganrtaoss plneofneslroiss et les ointirasgonas sdalenyis slrliaaas de la cioroartpon des biueraoneglis et boulangeries-pâtisseries asialtrenas sianrigeats stuoaihet la continuité du développement des négociations départementales au sien de la corptioaon et pomorvuoir l'exercice de la poofessrin au sien des ersprietne asanaeltris de blrgoaneuie et boulangerie-pâtisserie asieiantls du département.

Afin de pmtertere un tel développement et puor tiner cmtpoe des différentes srectutrus de négociations en pcale au sien de la corporation, il est apprau ipnbdisaelsne de dnnoer aux incntnaess de la cooirratpn les mynoes fininaercs de pouoir mneer à bein luer missoin et, notamment, de réaliser un traiavl de qualité au pfiort des epsrieerts aailsretans de boulangeries-pâtisseries et de leurs salariés.

Postes	Prestations y crpoims les prtseotnas versées par la sécurité slcioae
Hospitalisation médicale et chclirurigae	
Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la bsaie de reoenmumrsebt
Honoraires : atecs de crurihige (ADC) (1), atecs d'anesthésie (ADA) (1), arutes hroarneios	250 % de la bsaie de reunbrmmeeost
Chambre particulière (y cprmiios maternité) (en setceur conventionné)	90 ? par juor
Forfait hioaitpsler engagé (*)	100 % des faits réels dnas la ltmiee de la législation en vuiguer
Frais d'accompagnement (enfant à crahge < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	30 ? par juor
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la bsaie de rurmsmneebeot
Fécondation in vitro	Crédit anneul de 450 ?

Actes médicaux	
Généralistes	250 % de la base de remboursement
Spécialistes	250 % de la base de remboursement
Actes de chirurgie (ADC) (1), actes gynécologiques (ATM) (1), actes d'obstétrique (ACO) (1)	225 % de la base de remboursement
Actes d'imagerie médicale (ADI) (1), actes d'échographie (ADE) (1)	150 % de la base de remboursement
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Vignette blanche, bleue, orange	100 % de la base de remboursement
Dentaire	
Soins dentaires (à l'exception des soins de bouche et dentaires)	100 % de la base de remboursement
Inlay, onlay	450 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	450 % de la base de remboursement
Inlay croché et onlay croché à vis	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (*)	380 % de la base de remboursement
Pose chirurgicale de l'implant	Forfait de 1 000 ? par implant (limité à 3 implants par an) (maximum 3 000 ? par an)
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	250 % de la base de remboursement
Parodontologie	Crédit annuel de 300 ?
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 1 400 ? par bénéficiaire
Orthopédie et autres prothèses	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 800 ? par bénéficiaire
Optique (**)	
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	Remboursement sécurité sociale + 130 ?
Verres foncés	Remboursement sécurité sociale + 90 ? par verre
Verres à vision de près	Remboursement sécurité sociale + 150 ? par verre
Verres multifocaux ou progressifs	Remboursement sécurité sociale + 190 ? par verre

Verres multifocaux ou progressifs	Remboursement sécurité sociale + 260 ? par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 200 ? par paire et par bénéficiaire
Lentilles (y compris jetables)	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 200 ? par paire et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	Crédit annuel de 700 ? par ?il
Cure dentaire (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de transport et honoraires	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 ?
Maternité	
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des frais réels rattachés à charge)	Forfait de 500 ?
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Voir détails (***)	100 % de la base de remboursement
Actes hors convention	
Pack bien-être : ostéopathie, chiropraxie, diététique, psychologie, acupuncture, saunage, massages prescrits, vaccins contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés, médecines complémentaires prescrites	Crédit annuel de 150 ?
Assistance « frais de santé » hospitaliers et ambulatoires	
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application du protocole entente AG2R Prévoyance et l'assureur	
En sus, non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes. SS : sécurité sociale. L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante. (1) Y compris la part en cas de dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes médicaux réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention signée le 26 juillet 2011 en application de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de l'arrêt pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.	

(\*) Remboursé soeln ctnoiniods nnsbotaont teuots intrnenvtoies de la sécurité sociale.  
 (\*\*) Détail psote oitqpué :  
 ? vreeers uicanfuox semlpis : LPP 22 61874,22 42457,22 00393,22 70413,22 03240,22 87916,22 59966,22 26412 ;  
 ? vrees uincofaux ceeolpmxs : LPP 22 43540,22 97441,22 43304,22 91088,22 73854,22 48320,22 83953,22 19381,22 38941,22 68385,22 45036,22 06800,22 82793,22 63459,22 80660,22 65330,22 35776,22 95896,22 84527,22 54868,22 12976,22 52668,22 88519,22 99523 ;  
 ? verres mtcofuliaux smeilps : 22 59245,22 64045,22 40671,22 82221,22 90396,22 91183,22 27038,22 99180 ;  
 ? verres mutciufuox clexpmeos : 22 38792,22 02452,22 34239,22 59660,22 45384,22 95198,22 02239,22 52042.

(\*\*\*) Détail des acets de prévention sutie au décret n° 2005-1226 du 29 setrebpme 2005 et de ses arrêtés subséquents :  
 ? scelnelemt plirpyqhtuocae des puits, snliols et frsesius (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les première et deuxième mrolaies permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de riquse cuiarex et anavt le quatorzième avnsrriaiee ;  
 ? un détartrage annuel cmlepot sus et sous-gingival effectué en deux séances miaumxm (SC12) ;  
 ? bailn du lgagnae oarl et/ ou bialn d'aptitudes à l'acquisition du lgganae écrit (AMO24), à ciontodin qu'il s'agisse d'un pereimr blian réalisé chez un efnnat de mnios de 14 ans ;

? dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351) ;  
 ? dépistage une fios tuos les 5 ans des tuoelrbs de l'audition chez les prnesones âgées de puls de 50 ans puor un des actes satuvins : audiométrie tloane ou valcoe (CDQP010), audiométrie tlanoe aevc tympanométrie (CDQP015), audiométrie vcaole dnas le buirt (CDQP011), audiométrie tnoale et voacle (CDQP012), audiométrie tnaole et vcloae tympanométrie (CDQP002) ;

? l'acte d'ostéodensitométrie rbloerumsabe par l'assurance maladie obogtiiale ; snas préjudice des cdoitnoins d'inscription de l'acte sur la lsite mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prsie en chagre au titre du présent arrêté est limitée aux fmeems de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans ;  
 ? les vntoicnciaas suivantes, sleues ou combinées : de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce queul que siot l'âge, de la chuucoleqe aavnt 14 ans, de l'hépatite B aavnt 14 ans, du BCG avant 6 ans, de la rubéole puor les alsendoteces qui n'ont pas été vaccinées et puor les femems non immunisées désirant un enfant, de l'Haemophilus ifeanluzne B, vaccioitann contre les ieftocinns ianvveiss à pequecomuons puor les eatfnfs de mnois de 18 mois.

Article 2 - Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

Le présent anvneat pernd eefft le 1er smeebptre 2012.  
 Article 3 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

Le présent avenant, établi en vrteu des aritelcs L. 2221-2 et svnaitu du cdoe du travail, est fiat en nobrme sanfusfit d'exemplaires puor remsie à cchnuae des ooitinsaangrs sieainrtags et dépôt dnas les cntiodoins prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.  
 Les paetirs segaartinis cnnoinevnet de ndeamer au ministère du travail, de l'emploi, de la fariotomn prefioelosnnsle et du dliaugoe saicol l'extension du présent avenant.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012*

Les pteanreraiis siouacx de la bahcrne se snot réunis en csoismmoïn pratariie et ont décidé à l'unanimité, cmptoe tneu des résultats du régime, d'améliorer les petsaoinrts du régime « resbmoerenmut complémentaire de firas de snios de santé » des salariés snas mdioiatcfion corrélative des cotisations.  
 Le présent aanevnt a puor eefft de mfoiedir le taalebu des pirosetants grietaans fairurngt en anenxe à l'avenant n° 83 de la cnoontevin cvcoeillte nnlitaoae des etpremnises antaearliss de la biogarnleue et boulangerie-pâtisserie.

Article 3  
*En vigueur non étendu en date du 20 juin 2012*

Le tuax d'appel de csiitotaon est de 0,40 % de la masse saailrale des epstrrinees reanvlt du cahmp d'application de la civontenon cilotlcvée nntailoe de la buraengoile et boulangerie-pâtisserie asatanlrie des Bouches-du-Rhône.

Article 4  
*En vigueur non étendu en date du 20 juin 2012*

Pour la gtieosn d'appels de csatotnois tistrllileemtes effectuée par AG2R-ISICA, un peugarconte de 3 % srea nneutu sur le mnaotnt ttoal des ctaosiotins riceleulies tuos les trimestres.

Article 5  
*En vigueur non étendu en date du 20 juin 2012*

Le présent arcood est rédigé en nomrbe d'exemplaires snifafutss puor chauqe oirigaasnton snydlacie saanritgie et l'organisme collecteur.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 2012*

Les ptnriaaeers suaicox représentants les bnoealigures et

## Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif à la gestion des appels de cotisations du paritarisme départemental

Signataires	
Patrons signataires	UDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC.

Article 1er  
*En vigueur non étendu en date du 20 juin 2012*

En référence à l'article 2 « Cstioitnaos » de l'accord du 20 juin 2012, AG2R-ISICA eecutrffea les alpeps de coinitatoss puor le fncaeiemnt du ptsmraraiee départemental à copmetr du peirmer temrsire 2013 et tuos les tirteesms suivants.

Article 2  
*En vigueur non étendu en date du 20 juin 2012*

Les ctnaositis rllcieueis par AG2R-ISICA soernt reversées au cours du mios suvinat le tmstrieie défini sur le compte bancaire du fnneicnmeat puor le piarnsirate départemental, dnnot le numéro est : 14607 00050 06119508962 19 de la BPPC, 245, boveaulrd Michelet, 13009 Marseille. Un RIB srea rmeis à la suigntrae de l'accord.

boulangeries-pâtisseries areiansatls des Bouches-du-Rhône aaynt cloncu un aocord puor le fnmnceait du ptraisrimae départemental des Bouches-du-Rhône en dtae du 20 juin 2012, dvanet les problèmes d'appels de castoinois qui luer snot posés et les difficultés de cotlecler les ctintoosias trimestrielles, ont

## Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif au comité d'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	UDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC.

Article 1er - Création d'un comité d'action sociale  
*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Par le présent accord, il est apparu que le manitein du comité d'action soliace est rnneou puor les aedis administratives, mroelas et pécutniaires qu'il apporte, mias aussi puor le rsnmeeresrt des lneis entre tuos les tieralravlus de la profession. Cet aorccd régit les parties.

Article 2 - Cotisation

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Il est instauré une catiotsion égale à 0,50 % du sriaale brut, puor cuqahe membre, indexé et limité sur le panofld de la sécurité sociale, elle srea retneue sur beiuultn de salaire. L'employeur arua l'obligation de rerverser ctete csototaiin au comité d'action sclaioue tuos les 6 mois. Dnas l'éventualité d'un rufes du salarié, formulé par écrit, de cotiser, l'employeur srea dégagé de toute responsabilité et srea tneu de cmnuoqeiumr au comité d'action sociale, par courreir recommandé aevc aivs de réception, le nom et l'adresse du salarié réfractaire au panmeiet aifn qu'il psusie être purisvuoi puor non-respect de l'accord départemental.

Pour les employeurs, cmptoe tneu de la difficulté d'obtenir un cifrthe exact, il est convenu, etnre les parties, de cleuclar lerus prats sur le polanf de la sécurité sicaloe indexé.

Pour les epreistners talavinralt snas personnel, la cooititasn srea calculée dnas la lmiite du paoflnd de la sécurité sociale. Dnas le cas d'un déplafonnement, la csototaiin srea calculée sur le drnieer ponfald en vgeiur augmenté et indexé des tuax d'augmentation salariale.

Article 3 - Ouverture des droits

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

L'ensemble des sercvies du comité d'action sicloae diot être offert aux boulangers, pâtisseries, pnsrenoel de vtene et autres salariés des boulangeries-pâtisseries alnrateais des Bouches-du-Rhône tarvlialant dnas les enterpris du rsserot du département. Puor l'ouverture des droits, il srea demandé de finruor des jtuiufsafics tles que btluelin de sailrae puor les salariés et boeadrru de peenimat puor les employeurs.

Article 4 - Trésorerie

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Pour éviter tuot problème de trésorerie au comité d'action sociale, les caitinostos prévues par l'accord départemental dénoncé le 21 jluielt 2011 rtseten en apocaiiptn jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 5 - Administration

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Le comité d'action socialie srea administré par un cnoeisl d'administration de 20 mreebms (employeurs et salariés par moitié) tvrlanalait ou aaynt travaillé dnas la ciarpoorotn de la biorleauge et de la boulangerie-pâtisserie astlraaine du département des Bouches-du-Rhône, rattachés à une ogisaoaitrnn sylcniade représentative de la corroopatin des bogruaelnies et boulangeries-pâtisseries araienalsts du département, sagaritime de l'accord du 20 juin 2012 et ayant des suttas déposés en préfecture des Bouches-du-Rhône, iuss des

cevonnu d'un cmomun acocrd de farie apepl à l'organisme de ritaetre complémentaire et de prévoyance de la corporation, puor que celui-ci fsase les apepls de ctoatsinios tuos les ttimererss ciivils en lreus leieux et place, en même tpems que les aplpes de ctitsaionos puor la rrtetrae complémentaire et la prévoyance.

mmebers d'assemblée générale. Cuqhae otigrnaiaosn sndilayce slilaraae et pnoaralte signataire, désigne ses mmebers d'assemblée générale. Ils donveit oiaemlginotrebt être eermlyoups ou salariés en activité ou retraités de la corpoatirn et apranpiter à une oirstaaingon scdiynale représentative seaetiartmtnt dnas le département.

Article 6 - Bureau

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Les onnisarotgias saitreaigs et tnvaralialt dnas la corioaprotn et dnas le département désignent les mrbmees qui crsopmeonot le buearu du comité d'action soaclie (12 mreebms erlyupmeos et salariés). Tuos les mrbmees qui cerspooonmt le bearu snot issus du cinseol d'administration.

Le bruaeu srea composé de :

Collège epyleoumr :

? un président ;  
? un trésorier ;  
? un secrétaire  
? toirs meermbs du bureau.  
Collège salarié :

? un président adjoint ;  
? un trésorier ainjodt ;  
? un secrétaire anijdot ;  
? toris mmebers du bureau.

Tous les mebemrs qui conposmt l'assemblée générale, le cnoeisl d'administration et le bruaeu snot élus puor un mnadat de 2 ans. Tuos les mberems snot rééligibles. Sluees les ooagnitiarnss sdlyeanics signataires, tlanlivarat dnas la crtarioiopin et le département, ont piouovr de désigner ou de révoquer ses membres, représentant luer organisation.

Article 7 - Réunions

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Assemblée générale

L'assemblée générale se réunit une fios par an, au curos du pmeier trrmteise civil. La dtae et le lieu de l'assemblée générale snot fixés par le bureau. L'ordre du juor est fixé par les présidents sur csinoel du bureau.

Elle raiftie le rpporat mraol et les ctmeos de l'année écoulée.

Elle dnone qituous aux trésoriers et au braeu puor l'exercice de l'année écoulée.

Conseil d'administration

Le cieosnl d'administration se réunit une fios par an, 15 jours mimuinm anavt la dtae de l'assemblée générale. Il vildae ou rteicife l'ordre du juor formulé par les présidents et le bureau.

Bureau

Les merbmes du braeu se réunissent une fios par mois, sur cvcoinoaton des présidents. L'ordre du juor est établi par les présidents. Un procès-verbal rtналаet les ptonis de doscsisuin de l'ordre du juor est rédigé puor toets les réunions de bureau. Une pmerecane est assurée par les présidents, une fios par mois, puor tatierr les aifeafrs cretnoas et négocier les crttnoas liés aux activités du comité d'action sociale.

Auditeurs aux comptes

Les aduetirs aux cteopms snot convoqués puor vérifier la

comptabilité tuos les trimestres. Ils sont convoqués par les présidents par lettre simple. En début d'année, un calendrier des dates de vérification des comptes est fixé. Ils rédigent un procès-verbal, qu'ils présentent en assemblée générale. Un compte rendu verbal consigné sur procès-verbal est effectué au cours de la réunion de bureau qui suit la vérification des comptes du trimestre.

#### Article 8 - Dépôt et enregistrement

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Les parties saignantes sont d'un commun accord pour que le présent accord départemental du comité d'action sociale fasse l'objet d'un dépôt d'enregistrement à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils fuellent également le souhait que tout soit mis en œuvre pour en obtenir son extension à tous les entreprises relevant des activités de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie assises du département des Bouches-du-Rhône.

#### Article 9 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Le présent accord du comité d'action sociale prendra effet le premier jour du mois qui suivra la date d'enregistrement du dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 10 - Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

La dénonciation du présent accord pourra être faite par l'une des signataires. Cette dénonciation, pour être valable, devra être effectuée par courrier recommandé avec avis de réception, adressé à tous les autres signataires et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 3 mois avant la date anniversaire de la signature du présent accord. Toute dénonciation non effectuée dans les délais cités ci-dessus sera nulle et non avenue. Cependant, le présent accord restera en vigueur pendant la durée de 2 ans (durée du mandat des présidents) au cours de laquelle de nouvelles

## Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012 relatif à la création du comité d'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	CGT.

#### Article 1er - Création d'un comité d'action sociale

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Par le présent accord, il est approuvé que le maintien du comité d'action sociale est reconnu pour les aspects administratifs, matériels et financiers qu'il apporte, mais aussi pour le respect des lois et règlements de la profession. Cet accord régit les parties.

#### Article 2 - Cotisation

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Il est instauré une cotisation égale à 0,50 % du salaire brut, indexé et limité sur le plafond de la sécurité sociale, pour chaque membre, elle sera retenue sur le salaire. L'employeur aura l'obligation de verser cette cotisation au comité d'action sociale tous les 6 mois. Dans l'éventualité d'un refus du salarié de cotiser, formulé par écrit, l'employeur sera déchargé de toute responsabilité et sera tenu de communiquer, par courrier recommandé avec avis de réception au comité d'action sociale, le nom et l'adresse du salarié réfractaire au paiement, afin qu'il puisse être poursuivi pour non-respect de l'accord départemental.

Pour les employeurs, compte tenu de la difficulté d'obtenir un chiffre exact, il est convenu, entre les parties, de calculer les

négociations doivent être outeuvres par l'organisation patronale signataire. Dans l'hypothèse où un nouvel accord ne serait pas conclu dans la durée impartie, le présent accord restera en l'état.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2012*

Toutes les entreprises assises seules et isolées ont été convoquées par courrier recommandé avec avis de réception pour participer aux négociations de nouveaux accords pour le comité d'action sociale des Bouches-du-Rhône en date du 20 juin 2012.

Les organisations syndicales et les organisations patronales de la profession des boulangers et boulangeries-pâtisseries ont souhaité renégocier l'accord du 20 octobre 1983 ainsi que son avenant du 6 mai 1992, dénoncés par courrier avec avis de réception du 21 juillet 2011.

Cette négociation est nécessaire afin de discuter les accords départementaux sur les salaires et avantages sociaux du personnel des boulangeries-pâtisseries et boulangeries-pâtisseries assises des Bouches-du-Rhône et le département.

Cette négociation a pour effet de réorganiser la représentativité syndicale au sein du comité d'action sociale des Bouches-du-Rhône.

Les organisations syndicales et les organisations patronales de la profession des boulangers et boulangeries-pâtisseries ont souhaité assurer la continuité des relations sociales, les aides aux familles en détresse, l'organisation de voyages pour les actifs et les actifs, pour l'ensemble des personnes travaillant dans les entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie du département.

Afin de permettre un tel développement d'activités sociales et pour tenir compte des différences structurelles de négociations en matière de la corporation, il est approuvé il est convenu de donner aux entreprises de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur projet et, notamment, de réaliser un projet de qualité au profit des entreprises assises de boulangerie-pâtisserie et de leurs salariés.

prats sur le plafond de la sécurité sociale indexé.

Pour les entreprises travaillant sans personnel, la cotisation sera calculée dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Dans le cas d'un plafonnement, la cotisation sera calculée sur le salaire plafond en vigueur augmenté et indexé des taux d'augmentation salariale.

#### Article 3 - Ouverture des droits

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

L'ensemble des membres du comité d'action sociale doit être offert aux boulangers, pâtisseries, personnels de vente et autres salariés des boulangeries-pâtisseries assises des Bouches-du-Rhône, travaillant dans les entreprises du ressort du département. Pour l'ouverture des droits, il sera demandé de fournir des justificatifs tels que bulletin de salaire pour les salariés et brevets de profession pour les employeurs.

#### Article 4 - Trésorerie

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Pour éviter tout problème de trésorerie au comité d'action sociale, les cotisations prévues par l'accord départemental dénoncé le 21 juillet 2011 restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012.

#### Article 5 - Administration

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Le comité d'action sociale sera administré par un conseil d'administration de 20 membres (employeurs et salariés par moitié) élus par ou pour travaillé dans la profession de boulangerie et boulangerie-pâtisserie assises du département des Bouches-du-Rhône, rattachés à une organisation syndicale représentative, constituée de l'accord du 20 juin 2012 et ayant des statuts déposés en préfecture des Bouches-du-Rhône, de la

coprtaoorin des bnuialogrees et boulangeries-pâtisseries aieaaslrrts du département iuss des mbemers d'assemblée générale. Cauqhe ooiatriasgnn scyadilne salaliare et potanarle sitngiaare désigne ses mermes d'assemblée générale. Ils doivent obrileoaingtmet être eepymoulr ou salarié en activité ou retraité de la corootriapn et aprtineapr à une oaitaorsginn syclaidne représentative sartutematenit dnas le département.

#### Article 6 - Bureau

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Les otgnisnaoiars siaagretnis et taalnvalirt dnas la cooitarpron et dnas le département désignent les mrmbees qui cnmsooperot le baeruu du comité d'action sciaoe (12 mbmrees eyplmuoers et salariés). Tuos les mermes qui comreosnpt le berauu snot issus du cionsel d'administration.

Le braeuu srea composé des mmbrees sntiavus :

Collège elemuoprs :

? un président ;

? un trésorier ;

? un secrétaire ;

? tiors meebrms du bureau.

Collège salariés :

? un président andoijt ;

? un trésorier adionjt ;

? un secrétaire adnoijt ;

? toris mbremes du bureau.

Tous les mbremes qui comopenst l'assemblée générale, le csieonl d'administration et le braeuu snot élus puor un madnat de 2 ans. Tuos les mbmeers snot rééligibles. Sleues les ognraitosnias syancildes signataires, tlavralnait dnas la crtioorpoan et le département, ont piovuor de désigner ou de révoquer ses mbmrees représentant luer organisation.

#### Article 7 - Réunions

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

##### Assemblée générale

L'assemblée générale se réunit une fios par an, au corus du premeir ttesirrme civil. La dtae et le leiu de l'assemblée générale snot fixés par le bureau. L'ordre du juor est fixé par les présidents suos ceinosl du bureau.

Elle riaftie le rpaopr moarl et les cmoepts de l'année écoulée.

Elle dnnoe qtiuus aux trésoriers et braeuu puor l'exercice de l'année écoulée.

##### Conseil d'administration

Le cseoinl d'administration se réunit une fios par an, au mumim 15 jrous avnat la dtae d'assemblée générale. Elle vdiale ou rifictee l'ordre du juor formulé par les présidents et le bureau.

##### Bureau

Les mebmres du baereu se réunissent une fios par mois, sur cvticaonon des présidents. L'ordre du juor est établi par les présidents. Un procès-verbal rtaalet les ptoins de duciossin de l'ordre du juor est rédigé, puor tuotes les réunions de bureau. Une prcmnaneee est assurée par les présidents, une fios par mois, puor tarteir les aafrefs cuearnots et négocier les cortntas liés aux activités du comité d'action sociale.

##### Auditeurs aux comptes

Les adtiueurs aux ctioemps snot convoqués puor vérifier la comptabilité tuos les trimestres. Ils snot convoqués par les présidents par lertte simple. En début d'année, un cainleedrr des dates de vérification des cpeomts est fixé. Ils rédigent un procès-verbal qu'ils présentent en assemblée générale. Un coptme rendu vbarel consigné sur procès-verbal est effectué au cruos de la réunion de buerau qui siut la vérification des cptmeos du trimestre.

#### Article 8 - Dépôt et enregistrement *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Les priates sgitienaars snot d'un cmmuon accrd puor que le présent aroccd départemental du comité d'action sociale, fasse l'objet d'un dépôt d'enregistrement à la deirtocin départementale du travail, de l'emploi et de la foomtrian professionnelle. Ils fnmreuolt également le sauhiot que tuot siot mis en ?uvre puor oenbtir son ensxietion à touets les eesprrneits reelvnt des activités de brloaenigue et boulangerie-pâtisserie aasiltrae du département des Bouches-du-Rhône.

#### Article 9 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Le présent acrocd du comité d'action sailoce pdenrra eefft le pemeir juor du mios qui sriuva la dtae d'enregistrement du dépôt à la doriectn départementale du travail, de l'emploi et de la fmotoiarn professionnelle.

#### Article 10 - Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Le présent aroccd puora être dénoncé par l'une des onirsntaoiags syndcaelis signataires. Cette dénonciation, puor être velmbaeantl retenue, dreva être effectuée par currieor recommandé aevc aivs de réception, adressée à tteuos les arteus oaagrnsiositns senaicldys et à la dioceitrn départementale du travail, de l'emploi et de la ftaimroon professionnelle, 3 mios aanvt la dtae d'anniversaire de la sringtuae du présent accord. Ttoue dénonciation non effectuée dnas les ctioinidns citées cidessus srea nlule et non avenue. Cependant, le présent aroccd resreta en aoilcaiptn pendant la durée de 2 ans (durée de mdanat des présidents), au cours de lelquale de noeveluls négociations dvnroet être ovtreus par l'organisation ptlnaoare signataire. Dnas l'hypothèse où un noveul aroccd ne sreat pas cnlcou dnas la durée impartie, le présent aroccd raeristet en l'état.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2014*

Toutes les oigrasonitans sindlcyees sreillaas et prlaetnoas ont été convoquées par ciorreur recommandé aevc aivs de réception puor paepirictr aux négociations de nueovaux arocdcs puor le comité d'action slcaoe des Bouches-du-Rhône, en dtae du 20 jiun 2012.

Les ograaotsinnis polnlneirsoefes et les oniiagsorntas snidcleays straaelias de la crtpoioraon des beluegnoars et boulangeries-pâtisseries alsanetiars sieigtnaars shtieauont renégocier l'accord du 20 oobcrte 1983 anisi que son avneat du 6 mai 1992, dénoncés par ciuerror recommandé aevc aivs de réception du 21 jlluiet 2011.

Cette renégociation est nécessaire aifn de diiocsser les adccros départementaux sur les salaires, atavngaes soiuacx du prneeonl des beaonuirlges et boulangeries-pâtisseries atarnlseais des Bouches-du-Rhône et le femneaninct du piasarirtme départemental.

Cette renégociation a puor eefft de réorganiser la représentativité snaylcldie au sien du comité d'action siclaoe des buoaelgrneis aaelrsains des Bouches-du-Rhône.

Les osioagartinnis plslnferiseenoos et les ooagnnitrisas sanclyieds salilareas de la cprairoton des bolereinugas et boulangeries-pâtisseries anetiarslas sarneitiags steaniuhot la continuité des ?uvres sociales, les adeis aux fmialles en détresse, l'organisation de vagoey s puor les anenics et actifs, puor l'ensemble des pesenonrs taialnalvrt dnas les etiprrenses astainarels de bagrionelue et boulangerie-pâtisserie du département.

Afin de peemtrtre un tel développement d'activités sceilaos et puor teinr cotmpe des différentes srueurtcts de négociation en pclae au sien de la corporation, il est aarppu iinlnapesdbse de dneonr aux iscnctnaes de la croorptioan les meynos fiecairnns de pvuooir meenr à bein luer mssioin et, notamment, de réaliser un tavrial de qualité au pifrot des ereinpstres aleaansirts de boulangerie-pâtisserie et de lures salariés.

Il a été cvonneu ce qui suit.

## Avenant n 13 du 4 janvier 2013 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 est modifié comme suit :  
« La cotisation du régime "Remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.  
Pour l'année 2013, la cotisation multisecteur sera appelée à :

? 1,36 % du PSMS pour les salariés relevant du régime général, soit 41,96 ? par mois ;  
? 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle, soit 29 ? ramenée à 28,98 ? par mois.

## Avenant n 14 du 4 janvier 2013 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Création d'un 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 de santé.

Article 2 - Fonctionnement du fonds de prévention santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 3 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

## Avenant n 105 du 12 avril 2013 portant modification de l'article 39 Formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

(Valeur du PSMS au 1er janvier 2013 : 3 086 ?). »  
Les art. 2 et 3 du présent avenant restent inchangés.

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2013.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les délais prévus à l'article L. 2231-6 du code du travail.  
Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant a pour effet de modifier et compléter l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises de boulangerie-pâtisserie artisanales.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2013.

Article 4 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les délais prévus à l'article L. 2231-6 du code du travail.  
Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les représentants des salariés de la branche réunis en commission paritaire, à l'unanimité, ont décidé de placer la santé au cœur de leur priorité en accentuant, notamment, les actions et démarches liées à la prévention initiées à la création du régime.  
En effet, les expériences menées ont démontré l'interdépendance entre la prévention et les garanties de soins de santé, ainsi que la nécessité d'une approche multidisciplinaire pour une meilleure gestion de la santé de la branche.  
L'approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les associant à la mise en œuvre de leur parcours professionnel.

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2013

Les dispositions du présent avenant n° 105 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

### Préambule

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2013

Lors de la réunion ntailaoe parritaie du 8 mras 2013 de ntroe branche, les pntrareeias sucoiax ont cnenovu de durdssoie l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la faiomrtn des eiesntertps de boulangerie-pâtisserie, tel que défini au ponit n° 8 de l'article 39 de la cnetnvioon cliveicote nntaolae riltaef à la faiomrton pfinleorosslnee tuot au lnog de la vie et d'adhérer à l'observatoire pspecitorf des métiers et des qaicfolaiiutns dnas les métiers de l'alimentation. En conséquence, ils ont décidé de mdefoiir plaemileerntt les dtniipoiss de l'article 39 de la cnenovotin cielvlocte nationale.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2013*

Les dsiiintsoiops des ptnois nos 6 à 11 de l'article 39 de la cvinenoton ceiclvtotl nltoaiane dénommées « Foimotran pnoosfnrelisee tuot au lnog de la vie » snot supprimées et remplacées par :

#### « 6. Poaisrelianosstofnin

La poaliosoiastefnirsn rseope sur le pcipnre de l'alternance etrne des périodes de fmoiaron et d'activité professionnelle. Elle a puor otcbjef de fosraevir :

? l'insertion ou la réinsertion peoeisrlnsnlofe des jeuens et de cnetrias deeranudms d'emploi ;  
? le mietnian dnas l'emploi des salariés en carntot à durée indéterminée.

#### 6.1. Période de pnaioselsoiaisorftnn

Les einrepters puevnet mttree en ?uvre des périodes de pinaliarsoetofinssn reonsapt sur le pcnriipe de l'alternance etrne des périodes de ftirmooan et d'activité professionnelle. Les périodes de pstoiifaorsesonanlin snot mesis en ?uvre à l'initiative du salarié dnas le crade du DIF ou d'un cuommn aroccd etrne l'employeur et le salarié dnas le carde du paln de formation. Les hreus de ftormoain aplimceos dnas le cdare du DIF snot réalisées à hateur de 85 % pedant le tepms de travail. Les heerus de fmtoaroin aplclieoms dnas le cdare du paln de foitroman snot réalisées pnnedat le tmepe de travail. La période de psrtiosseafliionianon a puor otcbijef de pmeretrte à son bénéficiaire :

? d'acquérir un diplôme ou un tirtre à finalité pessrfnolleione ou une qioiaactluifn pnrsslneoeiofe établie par la CNPE ;  
? de pptiicarer à des antcois de frtooman dnot les ojbtecs de psenloniaofostisioran snot définis par la CNPE de banhrce au vu nomnemtat des aex poritraeris de la fimoortan définis au piont n° 2 du présent accord. Ces octijebfs de prioaosinainstofseln snot mis à juor allmeunneent par la CNPE de la branche, npnemaomtt à prtiar des données isuses de l'observatoire poipctserf des métiers, et des qoiiaclinafuts dnas les métiers de l'alimentation. Ces périodes de pnsatsfsniaraloieon snot orevuets :

? aux salariés dnot la qlftaauiioicn est isstfifnnaue au regad de l'évolution des togicoenhls et des ooinstngraais conformément aux priorités de la brhacne définies au ponit n° 2 du présent aoccrd ;  
? aux salariés qui, après 20 ans d'activité pnoeeissfnrlloe et, en tuot état de cause, à cmpetor de luer 45e anniversaire, suos réserve qu'ils jusitneft d'une ancienneté mumniim de 1 an de présence dnas l'entreprise qui les emploie, shtauinoet par cttee paisosioinnsaoletrfn coslneidor la scodne parite de luer carrière pesrnfloolseine ;  
? aux salariés qui eegsinanvt la création ou la rspeire d'une enptsrisee ;  
? aux salariés qui rneepnrnet luer activité plfoensniorlsee après :  
? un congé maternité ;  
? un congé ptaeranl ;  
? un adincet du tvriaal ou une madliae peilrflnsonseoe de luonge durée ;  
? aux tvrrualaelis handicapés.  
La durée des périodes de pofnaeirtoiaoisnslsn est définie d'un cmmoun aoccrd etrne l'employeur et le salarié.

Les périodes de ptfasoneionelrsoain pnouert être financées par l'OPCA dnas la liimte d'un mnaontt hioarre de 9,15 ?. L'OPCA prroua également ruesebror les fiars d'examen. Ce mnotnat prroua être modifié en fcooitnn des données de l'OPCA. Dnas le cas où les fndos dilbsniepos iussus de la ctliceole des esrieeptrns sienreat ifnsuinatfss en crous d'année, ces mnaontts ansii que les conintiods de pisre en cgarhe pnoourt être ruevs exelmectneonlnpit par le cnoeisl d'administration de l'OPCA.

#### 6.2. Catnort de pafastoisnsloeironin

Les priaets srigeiatans réaffirment que la psseonitioslfiroann des jeenus est un fcauter déterminant de l'insertion plsloeirnnsfoe et qu'elle pmeret également aux drnedemaus d'emploi concernés de rvoteur une activité professionnelle. A ce titre, eells iteicnt les eistenrpes à avoir rcuroes au canort de plsioetoifnnsaasiron qui s'adresse :

? aux jeuens de minos de 26 ans snas qlfoaaiiuctn pflrsensienoloe ou sniaoutaht compléter luer fmiooratn ilaitnie ;  
? aux ddrenaemus d'emploi dès lros qu'une pflieontriosinsoaasn s'avère nécessaire puor fviseorar luer roeutr vres l'emploi. Pour l'ensemble des pcilbus visés ci-dessus, le caonrt de poifolainoeasrsnstin a puor ojctbief d'acquérir une qlictaiofuian enregistree dnas le répertoire nanatoil des cctitaiefronis poesrileelfonsns ou une qlauoafiiicn plonirlsefsoene établie par la CPNE.

Le cntoart de piosnrioleaniosaftn à durée déterminée est un catnort de taairvl cnolcu puor une durée mmiinlae cprmiouse etrne 6 et 12 mois. Cttee durée mnaimile prroua être portée jusqu'à 24 mios puor les farnomotis définis au pinot n° 2 du présent accord, ou puor les frotimnaos définies cqahue année par la CNPE de la branche.

Les carotnts cocunls puor une durée inférieure ou égale à 12 mios pnoourt être prolongés par aorccd écrit des priteas snas que la durée tllaee de ces coanttrs n'excède 24 mois.

Les ctrnrtos de paolafnreiotsonissn pevneut être financés par l'OPCA sur la bsae d'un fraoift hoirrae de 9,15 ?. L'OPCA porrua également rubrmeseor les fiars d'examen.

Ce fiofrat prroua être modifié par aveannt au présent aroccd en fntoicon des données de l'OPCA. Dnas le cas où les fdnos donlbipises iussus de la cloelcte des eperretisns sirnaeet iausnsitffns en crous d'année, ces mannotts aisni que les cintoindos de psrie en crghae pnoourt être rveus epemexlloentneit par le cenoisl d'administration de l'OPCA. L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, dunart la durée du cotnrat ou de la période de professionnalisation, à :

? puor l'employeur, fiounrr au taitrliue du conartt une activité pefensirlsloee en reoilatn aevc l'objectif de pfnantsaleisiooisrn et à lui aseursr une fmoiarotn qui lui pettmere d'accéder à une qiaciatlfion ponrflesslinoee ;

? puor le ttriluaie du contrat, terlvialar puor le cpotme de son eympueor et à svruie la fmitroan prévue au contrat.

Une évaluation du salarié pameettrnt de définir les atncios d'accompagnement et de fatrionmos adaptées au porifl du bénéficiaire du cartnot purora être réalisée dnas les 2 mios suivnat la coilsnouch d'un cntroat de pfrosialnnooisiesiatn et faire l'objet d'un avenant.

Les objectifs, le prrgmmaoe et les cntinidoos d'évaluation et de vitadailon de la foimrtoan snot déterminés par l'employeur et le titiurale du ctrnaot en lsiaion aevc l'organisme de ftroamion et le tutuer éventuel.

Les aoncits d'évaluation, de poioesirnnlaastn du proaucrs de formation, d'accompagnement externe et de fratooinm dnot bénéficie le tuitriale du contrat, deoinvt être d'une durée maimnie cpsormie entre 15 %, snas pouuivr être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du crtoant ou de la période de professionnalisation. Ctete durée de 25 % pourra être augmentée puor les fiotrmoans le nécessitant. Ces froonmaits sonret définies cqaue année par la CNPE de la branche.

Les actoins de fotmioarn snot mesis en ?uvre par un omrgisane de fortimoan ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dsisope d'un sirceve formation.

La rémunération des salariés en canort de pniisslooitaonreasfn est déterminée de la manière suivante.

Pour les salariés non titlaeruis d'un CAP, d'un bvreet professionnel, d'un baccalauréat pofsnoneseilr ou d'un trite homologué de nviaeu IV :

? 55 % du Simc pour les jeunes de moins de 21 ans ;  
? 70 % du Simc pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans ;  
? 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération conventionnelle manuelle pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans.  
Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV : 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.  
Les parties intéressées rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

## 7. Développement de la formation tout-terrain

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

Le tuteur a nettement pour mission :

? d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;  
? d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;  
? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes nécessaires au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;  
? de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.  
Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre les activités de plus de 3 salariés à la fois, sous réserve de la disponibilité et d'absence de conflits d'intérêts.

Lorsque le tuteur est l'employeur, il ne peut suivre l'activité de plus de 2 salariés.

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

Les parties intéressées du présent accord insistent sur l'insertion à visée de la formation exercée par les salariés.

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

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

## 8. Osveibaorte des métiers, de l'emploi et de la formation du secteur de la boulangerie-pâtisserie

Les partenaires sociaux ont convenu de constituer l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie, créé par l'arrêté n° 76 du 14 février 2005, et d'adhérer à l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

## 9. Crctoteanoïn au neïavu de la barhcne

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

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

Dans ce cadre, et notamment au moyen des instruments issus de l'observatoire professionnel des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, elles se réunissent au moins

tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

## 10. Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie

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

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

## 11. Dispositifs financiers

1. A compter du 1er janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises reçoivent du compte d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie une aide égale à 10 % du salaire versé :

? 0,2 % au FGNCIEOF ;

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

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

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

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

? les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;

? les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tout-terrain ;

? la participation du secteur de la boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire professionnel des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

2. A compter du 1er janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises reçoivent du compte d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie une aide égale à moins de 10 % du salaire versé à l'OPCA :

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

? la contribution due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue (soit 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005). Le montant minimal de la contribution pour l'entreprise ne peut être inférieur à 30 % HT, soit 35,88 % TTC pour 2004. Ce montant à partir de 2005 ne peut être inférieur à 50 % HT, soit 59,80 % TTC.

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

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

? les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;

? les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tout-terrain ;

? la participation du secteur de la boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire professionnel des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation. »

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2013*

Le présent accord a pour effet de modifier le contrat de l'entrée en vigueur de l'avenant à l'accord partiel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un accord de branche professionnel des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, intégrant dans

les champs d'intervention de cet organisme le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2013

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et

## Avenant n° 15 du 27 septembre 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFCF ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

Les exonctions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge mentionnées 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, cruaghilrcie et maternité	
Frais de séjour, salaire d'opération	250 % de la base de remboursement
Actes de chirurgie (ADC)	250 % de la base de remboursement
Actes d'anesthésie (ADA)	250 % de la base de remboursement
Autres honoraires	250 % de la base de remboursement
Chambre particulière en suetcer conventionné	90 ? par jour
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement d'enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30 ? par jour
Transport (remboursé par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Fécondation in vitro	Crédit annuel de 450 ?
Actes médicaux	
Généralistes	250 % de la base de remboursement
Spécialistes	250 % de la base de remboursement

svunatis du code du travail, est fixé en norme s'ajoutant d'exemplaires pour risme à caution des obligations srgiteaanis et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties s'engagent à convenir de modifier au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant.

Actes de chirurgie (ADC)	225 % de la base de remboursement
Actes médicaux (ATM)	225 % de la base de remboursement
Actes d'obstétrique (ACO)	225 % de la base de remboursement
Actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la base de remboursement
Actes d'échographie (ADE)	150 % de la base de remboursement
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)	
Vignettes blanche, bleue et orange	100 % de la base de remboursement
Dentaire	
Soins dentaires (à l'exception des inlays et onlays)	100 % de la base de remboursement
Inlays et onlays	450 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	450 % de la base de remboursement
Inlay-core et inlay-core à ciments	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	380 % de la base de remboursement
Pose chirurgicale de l'implant	Forfait de 1 000 ? par implant (limité à 3 implants par an) (maximum 3 000 ? par an)
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	300 % de la base de remboursement
Parodontologie	Crédit de 300 ? par année civile
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	Remboursement par la sécurité sociale + crédit de 1 400 ? par année civile
Orthopédie et autres prothèses	Remboursement par la sécurité sociale + crédit de 800 ? par année civile
Optique (*) (limitée à un équipement par an et par bénéficiaire)	
Monture	Remboursement par la sécurité sociale + 130 ?
Verres uchroniques simples	Remboursement par la sécurité sociale + 90 ? par verre
Verres uchroniques complexes	Remboursement par la sécurité sociale + 150 ? par verre

Verres mfoutailcux ou pifgrossers smielsps	Remboursement par la sécurité slaiocce + 220 ? par vrree
Verres mfalitcououx ou psogfersris cexpemlos	Remboursement par la sécurité saclioe + 290 ? par vrree
Lentilles acceptées par la sécurité saiolce	Remboursement par la sécurité siaocle + crédit de 200 ? par année clviie
Lentilles refusées par la sécurité scalioe (y cmripos lleiletns jetables)	Remboursement par la sécurité soailce + crédit de 200 ? par année ciivle
Chirurgie réfractive	Crédit de 800 ? par année civile
Cure tamrhele (remboursée par la sécurité sociale)	
Honoraires et frias de tanmtieret	100 % de la bsae de rmmsnuereebot
Frais de voygae et d'hébergement	350 ? limité à une iioenrtvnetn par année civile
Maternité	
Naissance d'un ennfat déclaré	500 ?
Prévention (conformément aux dptiiosiosns du décret n° 2005-1226 du 29 semtperbe 2005) (**)	100 % de la bsae de rneersmbmuoet
Pack bien-être	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, diététique, psychologie, sagevre tauqgiabe prescrit, vacin ctorne la grippe, vanccis ptrecsris non remboursés, mynoes caprtetocnfis pitcrerss	Crédit aneul de 150 ?
Assistance hiispaivosoltatn et aialbrtuome	
Garanties détaillées dnas la niotce d'information spécifique prsie en actippaioln du pootclore etnsixat etrne AG2R Prévoyance et l'assistanteur.	

En steecur non conventionné, les tfras snot reconstitués sur la bsae du traif de connevoitn ou pirx uatinrie selon la nntaocreulme sécurité slaocice des actes.

(\*) Détail poste oqitpue :

? vrees uifonucax selimps : LPP 22 61874,22 42457,22 00393,22 70413,22 03240,22 87916,22 59966,22 26412 ;  
? vreres ucinuofax ceolpexms : LPP 22 43540,22 97441,22 43304,22 91088,22 73854,22 48320,22 83953,22 19381,22 38941,22 68385,  
22 45036,22 06800,22 82793,22 63459,22 80660,22 65330,22 35776,22 95896,22 84527,22 54868,22 12976,22 52668,22 88519,22 99523 ;

? vreres mcloatiuufx sliems : 22 59245,22 64045,22 40671,22 82221,22 90396,22 91183,22 27038,22 99180 ;  
? verres mluciutaofx cmpolxees : 22 38792,22 02452,22 34239,22 59660,22 45384,22 95198,22 02239,22 52042.

(\*\*) Détail des aeets de prévention stiue au décret n° 2005-1226 du 29 serbpemte 2005 et de ses arrêtés subséquents :

? seemllcent pauqlitchpyroe des puits, snollis et freussis (SC8), suos réserve que l'acte siot effectué sur les première et deuxième mearilos permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fios par dnet et qu'il siot réalisé en cas de riusque ceuraix et anvat le quatorzième aiarersinnve ;

? détartrage aunnel coplmet sus et sous-gingival effectué en duex séances maumxim (SC12) ;

? blain du lganage oarl et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du lggnaae écrit (AMO24), à cdtionion qu'il s'agisse d'un piemrr bilan réalisé chez un efnant de monis de 14 ans ;

? dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351) ;

? dépistage une fios tuos les 5 ans des tobuelrs de l'audition chez les pronseens âgées de puls de 50 ans puor un des aeets savtnius : audiométrie tonlae ou volcae (CDQP010), audiométrie tnloae aevc tympanométrie (CDQP015), audiométrie volace dnas le buirt (CDQP011), audiométrie tanloe et vacole (CDQP012), audiométrie taolne et vlocae aevc tympanométrie (CDQP002) ;

? atce d'ostéodensitométrie rbbemosurlae par l'assurance maldiae oiblagirtoe ; snas préjudice des cnoniditios d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prsie en chgrae au trite du présent arrêté est limitée aux feemms de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans ;

? viicaaontncs suivantes, selues ou combinées : diphtérie, tétanos et poliomyélite et ce seul que siot l'âge, clcuoehuqe aanvt 14 ans, hépatite B avant 14 ans, BCG avant 6 ans, rubéole puor les aeeoldscntes qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmeems non immunisées désirant un enfant, hpamiluoehs ieanulznfe B, vacanitoicn crntoe les ioinetcfns ineaiuvss à peonuoqmucs puor les etnfns de mnois de 18 mois.

Article 2 - Modification de l'article 10 « Cessation des garanties »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le dnireer alinéa de l'article 10 « Coaitssen des gteniraas » est modifié cmome siut :

« Les tirafs alpapecblis aux pnsonees visées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 susvisée cneredoposrnt en pcpinire à 150 % de la cistaootin des salariés actfis (part saaalirle et prat patronale). Cette ctstioiaon est à la crhgae esulcvxie de l'ancien salarié.

Afin de giaatnrr un huat degré de solidarité du régime ? et nmtmoanet de solidarité intergénérationnelle par le biias de la mlsiaitutaoun des csioinaots des aceinns salariés aevc cleles des salariés aictfs ?, la cttiiosaon est de 115 % de la cisoitaotn des salariés aifcts prévue à l'article 5 du présent régime. »

Article 3 - Modification de l'article 4.2 bis « Durée et limite de la portabilité »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'alinéa 2 du pagarrhape 1 est modifié comme siut :

« Le miinetan des gaetinars s'applique puor une durée maimaxle égale à la durée du driener catnort du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de 12 mois. »

Article 4 - Modification de l'article 3 « Bénéficiaires »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il est ajouté un quatrième alinéa :

« Peevnut à luer itniivatie se deepnsisr d'affiliation au présent régime les salariés bénéficiaires de la CMU-C. La dispense, qui diot être justifiée par tuot dumneoct utile, puet jueor jusqu'à la dtae à lluqae les salariés csenset de bénéficier de ctete couverture. »

Les arteus alinéas rsenett inchangés.

Article 5 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aenavnt prend efeit le 1er jynaier 2014.

Article 6 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

## Bouches-du-Rhône - Avenant n 1 du 30 septembre 2013 relatif à la prime de fin d'année

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	CGT.

Article 1er

Cet avennat prrndeaa effet, au pimreer juor du mios qui srivua son eoxteisnn et srea abcpilaple puor la prime de fin d'année qui suivra.

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Le pmeirer paaarprghe de l'article, à sivaor :

« La pmrie de fin d'année srea payée en puls du siaarle du mios de décembre à tuos les salariés aynat au miiumm 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, sur la bsae de 3,84 % du srailae burt perçu ertne le 1er jaivnr et le 31 décembre. En cas de limcecneniet puor raosin économique, en cuors d'année, d'un salarié aaynt puls de 1 an d'ancienneté, la pimre srea au prraota »,

est supprimé et remplacé par :

« La pmrie de fin d'année srea payée en puls du srailae du mios de décembre à tuos les salariés aaynt au mminium 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre, sur la bsae de 4 % du sirlaae burt perçu ertne le 1er jaivnr et le 31 décembre. Un atcpome de 50 % mimnium sur la pimre de fin d'année devra être versé aux salariés, ernte le 15 nembrove et le 15 décembre. En cas de lneemecicit puor rsiaon économique, en cruos d'année, d'un salarié aaynt puls de 1 an d'ancienneté, la prime srea au prorata. »

Article 2

Cet ananevt pernnda effet, au peiemr juor du mios qui survia son eniesxotn et srea aplaplilbe puor la pmrie de fin d'année qui suivra.

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

## Avenant n 16 du 15 janvier 2014 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Le présent avenant, établi en vretu des ailecrtis L. 2221-2 et svatnuis du cdoe du travail, est fiat en un nborme snfuisfat d'exemplaires puor rimsee à cchanue des onaigtasrios sgrtrnaiaies et dépôt dnas les cniioodits prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pteiras sgiateinras cvoineennnt de ddaenmer au ministère du travail, de l'emploi, de la fmatooirn pselrnnonfieolse et du dluoilage sicaol l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les paerrntaies suicoax de la bcrhane se snot réunis en cssomioimn praairtie et ont décidé à l'unanimité, cpmtoe tneu des résultats du régime, d'améliorer les ptitnsersaos du régime « reunmesmboret complémentaire de frias de sions de santé » des salariés snas miaoitiofncn corrélative des cotisations.

Le deuxième parhargape de l'article 5 des adrcros départementaux du 20 juin 2012 rtsee inchangé.

Article 3

Cet annavet pednrra effet, au pmieerr juor du mios qui siruva son etnisoxen et srea aapblclipe puor la pmrie de fin d'année qui suivra.

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Cet aevnnat pnrrreda effet, au peimrer juor du mios qui svriua son eiestxonnn et srea aplbipalce puor la pimre de fin d'année qui suivra.

Article 4

Cet avnaent pnrrreda effet, au periemr juor du mios qui suivra son etsenoxin et srea alliccapbe puor la pimre de fin d'année qui suivra.

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Les prtieas srtiieagaans du présent aevannt cennniovnet de ddmaeenr l'extension du présent avenant, aifn de le rrdene abacipplle dnas tuos les établissements concernés du département.

## Article - Préambule

Cet aevnnat pderrna effet, au pmieerr juor du mios qui svuira son eeitxnosn et srea abapllcipe puor la pimre de fin d'année qui suivra.

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Suite à la csiiomosmn piiiartre du 30 srmeptbee 2013, les preanetrias souicax ont ceonvnu d'une mfooiiaitdcn pleltriea de l'article 5 « Pmrie fin d'année » des accrcds départementaux du 20 juin 2012, il a été cenonvu ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; FNAF CFE-CGC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 est modifié comme siut :  
« La costiation du régime ? rsnberoemmet complémentaire de frias de sions de santé ? est exprimée en ptoaergcune du plfonad meuesnl de la sécurité scloaie (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés renaelvt du régime général et à 0,98 %

pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.  
Pour l'année 2014, la cotisation mensuelle sera appelée à :  
? 1,36 % du PSMS pour les salariés relevant du régime général,  
soit 42,55 ? ramenés à 42,54 ? par mois ;  
? 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle, soit  
29,41 ? ramenés à 29,40 ? par mois.  
(Valeur du PSMS au 1er janvier 2014 : 3 129 ?). »  
Les autres paramètres restent inchangés.

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2014.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre d'exemplaires pour servir à chacune des organisations

## Avenant n 106 du 28 mai 2014 relatif à la modification des articles 37 ter, 37 quater et 37 sexies de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFCF ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er - Modification des articles 37 ter, 37 quater et 37 sexies

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le paragraphe « Bénéficiaires » de l'article 37 ter « Décès et invalidité partielle et totale » est modifié comme suit :

« Bénéficiaires

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

? au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin notarié ;  
? aux enfants, vivants ou représentés, du participant par parts égales ;  
? aux ascendants du participant par parts égales ;  
? aux aînés présents à charge au moment du décès par parts égales ;  
? aux héritiers du participant par parts égales.  
En cas d'invalidité partielle et totale du salarié, le bénéficiaire est le salarié lui-même.

Il est rappelé que le personnel cadre tel que défini par la convention à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel d'encadrement bénéficie du régime de prévoyance défini à l'article 4 de l'annexe 1. S'agissant du personnel d'encadrement de la présente convention collective, notamment pour les décès et retraite éducation. »  
Le paragraphe « Garantie d'invalidité » de l'article 37 ter « Décès et invalidité partielle et totale » est modifié comme suit :

« Garantie d'invalidité

Si le conjoint décède en même temps ou après le salarié et laisse un ou plusieurs enfants à charge, il est versé un capital dont le

montant est égal à celui versé pour le premier décès. »  
La fin du paragraphe est inchangée.

Le premier alinéa de l'article 37 quater « Retraite éducation » est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié non cadre tel que défini par la convention à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au moment du décès est inchangée.  
Le premier alinéa de l'article 37 sexies « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et de compléter l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie artisanales.

« En cas de décès du salarié non cadre tel que défini par la convention à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au moment du décès est inchangée.

La fin du paragraphe est inchangée.  
Le premier alinéa de l'article 37 sexies « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié non cadre tel que défini par la convention à l'article 9 de la présente convention collective comme étant le personnel de fabrication, de vente et de services, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge au moment du décès est inchangée.  
Le premier alinéa de l'article 37 quater « Retraite éducation » est modifié comme suit :

Article 2 - Modification de l'article 4.1 de l'annexe « Statut du personnel d'encadrement »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

« Article 4.1  
Bénéficiaires du régime

Est considéré comme salarié cadre le personnel d'encadrement tel que défini par la convention à l'article 9 de la présente convention collective.

Ce personnel bénéficie du régime de prévoyance défini au présent article. »

Les autres paramètres restent inchangés.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2014.

Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en nombre d'exemplaires pour servir à chacune des organisations

Les dispositions relatives à l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française, 27, avenue d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16, se charge des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Les prreneiaats suioacx de la bnhcrae ont décidé de merrte en conformité les dsintoisops du régime de prévoyance de la

### Avenant n 17 du 22 juillet 2014 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FNAF CGT ; FGA CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Interprétation de l'article 10 de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014*

Les parinreetas souaïcx suiteheont aoerppt les précisions savteius qanut à l'engagement de la pfoerssion sur la creruuvtoe fiars de sions de santé des aïencns salariés retraités, ivinaedls et chômeurs.

L'article 10 de l'avenant n° 83 du 24 avirl 2006 rteiaf au régime firas de sions de santé psœ le ppiinre d'une solidarité intergénérationnelle ernte salariés aficts et acnines salariés.

Il est aarppu aux paereraïtns suoaiçx de la barnhce que le ttex de l'article 10 rteiaf à ctete solidarité nécessitait d'être éclairé en ce qu'il samlbeit leir cette solidarité à l'obligation msie à la cagrhe de l'organisme areususr en alpatipcoïn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 2009 dtie loi Evin, aolrs que la volonté des paetariens scuiaox est de créer une solidarité erne les acfifs et les itiancfs au tverras de la création d'un régime comumn par le biais, notamment, de la maauotilitusun des cnatsooitis des aïcnnes salariés avec clees des salariés actifs.

Il cnnveiot donc, par ce présent article, de cnriefomr la volonté telle qu'exprimée dnas l'avenant n° 15 du 27 spbmtteere 2013 de multlaauiostn du régime cneevoniontnl rliaetf aux fiars de soins de santé entre salariés aïcfts et aninecs salariés.

Article 2 - Modification de l'article 10 de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

A coepmtr du 1er jvaenir 2015, l'article 10 « Ceaoïstsn des geainatrs » est modifié cmoe suit.

« Puor le salarié, la gatnrae cssee d'être accordée à l'expiration

### Bouches-du-Rhône - Avenant n 3 du 7 novembre 2014 relatif au travail du dimanche

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014*

Le prraaphge diudt airtcle étant :

« Le tuax hrorae de bsae des salariés employés le dhmnçiae srea majoré de 20 %. Ctete majoratoin srea calculée sur le nrmboe d'heures travaillées le dimanche. »

présente ceononvtn cvliolcete avec le décret n° 2012-25 du 9 jvneir 2012 rtaelif au caractère cilotlcef et oiogibalte des gntareais de ptcorioten soaïcle complémentaire.

A cet effet, les aletrics 37 ter, 37 quater, 37 seiexs et l'article 4 de l'annexe crade de la présente cntevnioon celtocvile snot modifiés aïfn de préciser les bénéficiaires du régime de prévoyance conformément au décret.

du mios au cruos deuuql pnerd fin le catnot de tviaarl qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de manéitin des dtoris au ttire de l'article 4 bis du présent régime, le deneirr juor du mios au cruos duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A tirte epnxteocinel et à coïdntion que la totalité des coasittnois mueeelsns afférentes à la période de cerrvuotue ait été acquittée, la gatriane puet être miutnaene jusqu'à la fin du trimtsere au cruos dqueul prned fin le coartnt de travail.

Les anecnis salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pisenon de raittere ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un renveu de rnepemcelamnt disnoepst d'un délai de 6 mios à copetmr de la csesiaotn de luer canrtot de travail, ou, le cas échéant, dnas les 6 mios à cmteopr de la fin de la période de portabilité visée par l'article 4 bis du présent régime, puor dendmaer à bénéficier du mtieinan de la garantie. La gaanirte pdernra aolrs effet au puls tôt le lniaedmen de la caïesotsn du coartnt de tvairal ou, le cas échéant, au puls tôt à l'issue de la période de pisre en cghrae au titre du dipsiotsif de portabilité.

Afin de gatrinar un huat degré de solidarité du régime ? et nemtaonmt de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mastuaotiuln des cntisioats des anicens salariés avec clees des salariés atifcs ?, la ctoaiiston est de 115 % de la ctiaotsoin des salariés aïcfts prévue à l'article 5 du présent régime. »

Article 3 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014*

Le présent anevnat pnerd eefft à sa dtæe de signature.

Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014*

Le présent avenant, établi en vteru des acrielts L. 2221-2 et svvtains du cdœe du travail, est fiat en un nrmboe ssiâffunt d'exemplaires puor rmisee à cnuchae des ornagiaonsits sertgïainas et dépôt dnas les condoinits prévues à l'article L. 2231-6 du cdœe du travail.

Les parites srinaigeats cnennvnoiet de dedmaenr au ministère du travail, de l'emploi et du diuoalge scoïal l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014*

Le présent avnneat a puor eefft de mofiedir pielteenramt et de compléter l'avenant n° 83 de la cvnooitenn ciltolvece notlaniae des etserinpers aatrlsaneis de la banuoregile et boulangerie-pâtisserie artisanales.

Est annulé et remplacé par :

« Le tuax hrorae de bsae des salariés employés le dnimache srea majoré de 25 %. Ctete mootriaajn srea calculée sur le nrmboe d'heures travaillées le dimanche. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014*

Cet annavet prendra efeit au pmeeirr juor du mios qui srvuia sa srnguatie et srea apiclapble puor les hruees travaillées le dcahmnie qui suivront.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014*

Les peatris sriraingeats du présent aevnant cnoinvennet de damenedr l'extension du présent avenant, aïfn de le rdrneee abilacpple dnas tuos les établissements concernés du département.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Suite à la cismoosmin piaraitre du 22 sbtpereme 2014, les

### Avenant n 18 du 1er décembre 2014 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FNAF CGT ; FGA CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 est modifié comme suit :

« La cicoitsoatn du régime ? rmoemnrsebeut complémentaire de frias de soins de santé ? est exprimée en prteoaucnge du plnofad meusnel de la sécurité siaolce (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS pour les salariés reeanvlt du régime général et à 0,98 % pour les salariés rleevnat du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2015, la ciastioton mllnueese srea appelée à :  
? 1,36 % du PSMS pour les salariés reelnavt du régime général, snot 43,11 ? ramenés à 43,10 ? par mios ;  
? 0,94 % pour les salariés rlaeenvt du régime Alsace-Moselle, snot 29,79 ? ramenés à 29,80 ? par mois.

(Valeur du PSMS au 1er janvier 2015 : 3 170 ?.) »

Les autres prrpehaaags reenstt inchangés.

### Avenant n 107 du 1er décembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2014

Les ditonsiposis sanuitevs csetouinntt l'avenant n° 107 à la cvetooinnn cevltoioie ntloaniae du 19 mras 1976, ci-après désignée « cnineovton clctloveie ».

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2014

Les dpiooistsnis du treizième pagprhraae du piont 6.2 de l'article 39 « Frtoiamon piolfoleennssre tuot au lnog de la vie » de la citoennovn ccivoettle naiotnale :

« La rémunération des salariés en caontrt de psseolnntoirfaoaisin est déterminée de la manière sutinvae :

1. Pour les salariés non ttraeiiius d'un CAP, d'un beervt professionnel, d'un baccalauréat proefsnnieosl ou d'un trite homologué de nieavu IV :

? 55 % du Simc pour les jeneus de monis de 21 ans ;

### Avenant n 108 du 1er décembre 2014

paanterreis suoaix ont cneovu d'une maifoioditn ptealire de l'article 9 « Tavairl du dahcnime » des accrdos départementaux du 20 jiuin 2012. En effet, ctnaotnsat que les apnpteirs de la psiosorefn après l'obtention de luer CAP professionnel, puor des rsinaos de repos, se dirgniet vres des postes en gndare srafcue ; aifn de puvomooirr et crenesvor les jeunes salariés de la pifrososen dnas l'artisanat, il a été cnoenvu ce qui siut :

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anveant penrd efeft le 1er jivnaer 2015.

Article 3 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant, établi en vetru des altreics L. 2221-2 et stiunvas du cdoe du travail, est fiat en un nmrobe safsifnut d'exemplaires puor rmisee à cahcnue des otiginasronas sineatrgais et dépôt dnas les cdniooints prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

Les ptaries sgritnaeias cveonnnt de denedamr au ministère du travail, de l'emploi, de la frooatimn prosnlesnloifee et du duiagole sioacl l'extension du présent avenant.

(1) Le peerimr alinéa de l'article 3 de l'avenant est étendu suos réserve du resepect des doipiosstins de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 27 avril 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anavent a puor effet de meoidifr pealitmmerelt et de compléter l'avenant n° 83 du 24 airvl 2006 de la cnnitvooen cetloivlce natalione des eptenrrises aensilratas de la bguiarneole et boulangerie-pâtisserie artisanales.

? 70 % du Simc pour cuex qui snot âgés de 21 ans à 25 ans ;  
? 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération cltinlnovneneoe milainme pour cuex qui snot âgés d'au mions 26 ans.

2. Pour les salariés tlitraeius d'un CAP, d'un bervet professionnel, d'un baccalauréat pseniosfeornl ou d'un trite homologué de neaviu IV :

? 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération coinlonelntneve mnlmiaie »,

sont annulées et remplacées par :

« La rémunération des salariés en contrat de psfnaoieronaslsoion est déterminée de la manière snvtaiue :

1. Pour les salariés non tiuetialrs d'un CAP, d'un bveert professionnel, d'un baccalauréat peonrfiosnsel ou d'un trtie homologué de naievu IV, en rparpot aevc l'activité de boulangerie-pâtisserie :

? 55 % du Simc pour les jeneus de 16 à 20 ans révolus ;

? 70 % du Simc pour cuex qui snot âgés de 21 ans à 25 ans révolus ;

? la rémunération la puls faolbrave ernte 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération cennvtionlonele manliime pour cuex qui snot âgés d'au moins 26 ans ;

2. Pour les salariés tieitrlaus d'un CAP, d'un beervt professionnel, d'un baccalauréat posefsnnoriel ou d'un ttrie homologué de niveau IV, en rparpot aevc l'activité de boulangerie-pâtisserie :

? la rémunération la puls flavboare etnre 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération cnitvlloneonne minimale. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2014

Les peaitrs siaatertgins cnoeninnevnt de dadeenmr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmoariton pesrlnnolsioefe et du daolgiue social l'extension du présent avenant.

### relatif aux congés familiaux

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2014*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 108 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

**Article 1er**

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2014*

Les dispositions de l'article 31 « Congés familiaux » de la convention collective :

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

- ? mariage du salarié : 6 jours ;
- ? naissance d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- ? décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- ? mariage d'un enfant : 1 jour ;
- ? décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la sœur, du frère ou d'un grand-parent : 1 jour ;

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

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

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

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté. Une autorisation d'absence est accordée :

- ? au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- ? au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée », sont annulées et remplacées par :

- « Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :
- ? mariage du salarié : 6 jours ;
- ? pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 4 jours ;
- ? naissance d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- ? décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- ? mariage d'un enfant : 1 jour ;
- ? décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la sœur, du frère ou d'un grand-parent : 1 jour.

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

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

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

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté. Une autorisation d'absence est accordée :

- ? au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- ? au titre de toute période en tant que réserviste.

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

**Article 2**

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2014*

Les représentants convenus de donner au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

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

? les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire promotion de l'insertion peuvent proposer une durée de moins de 24 heures lorsque le pourcentage d'insertion le justifie (art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés du code du travail) ;

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

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

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

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

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

- ? 6 heures hiérarchiquement réparties sur 2 jours au plus pour le personnel de vente ;
- ? 6 heures hiérarchiquement réparties pour le personnel de service, limité au personnel d'entretien. Dans cette hypothèse, la période maximale de travail continue est fixée à 1 heure.

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

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée maximale de 16 heures continues pour le personnel de vente et le personnel de service. La répartition de la durée du travail de ces salariés à temps partiel entre les jours de la semaine ou les

## Avenant n° 109 du 1er décembre 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2015*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 109 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

**Article 1er - Dispositions relatives à la durée hebdomadaire du temps partiel**

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2015*

Les parties au présent avenant sont convenues d'annuler les dispositions de l'article 21 et de les remplacer par :

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

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

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 prévoit trois dérogations possibles :

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

- ? soit de faire face à des contraintes personnelles ;
- ? soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité comprise entre un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;

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

? la deuxième :

semeians du mios ne srea pas, par principe, admise, suaf cneocrantsocis eiepenelxtnclos telles que : ancbase de l'employeur, de son connojit ou d'un merbme du personnel, mditfcoaoain par la cnuomme du juor de tuene du marché local ou période de frtoe affluence, nmntmoeat les senaeims caonproptmt un juor férié ou un juor de fête locale.

En derohs de ces hypothèses lemiiniamttvet énumérées, ancuue mitaofiocdin de la répartition de la durée du tavaril des salariés à tmeps priatel occupés monis de 24 heerus par seamne ou l'équivalent sur le mios ne srea possible, suaf apienmelsscomct d'heures complémentaires.

Par ailleurs, dnas le carde de l'une des hypothèses ci-dessus visées, la mdiooactifin de la répartition de la durée du tavaril ertne les jrous de la seammie ou les saiemens du mios ne proua s'opérer que suos réserve de rpseecter un délai de prévenance de 3 jours, suaf cntnsarieocs exceptionnelles.

B. ? Conformément aux dsipsotoinis du cdoe du travail, il est possible, par un avaannt au cnarott de travail, d'augmenter tmeinerppmoeat la durée du tairval prévue par le cnoatrt de tairval des salariés à tmeps partiel.

Les herues complémentaires acepolmics au-delà de la durée déterminée par l'avenant dnnnoet leiu à une mjrtoioaan de saraile de 25 %.

Si l'avenant au cartont de tvaaril a puor efeit d'atteindre la durée légale du travail, les hreus amlcipeocs au-delà srnoet rémunérées conformément aux lios et décrets en veuigr rifltaes aux hruées supplémentaires.

Ce tpye d'avenant proua être cnclou dnas la ltmie de hiut par an et par salarié, en dhores des cas de rcmaepmleent d'un salarié aesnbt nommément désigné.

C. ? Rémunération des hereus complémentaires au-delà de 1/10

## Avenant n 109 bis du 15 décembre 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	FNAF CGT ; FGA CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; CFE-CGC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Les dsontisiipos de l'article 34 « Départ à la rtieatre » de la covtneoinn clivetocle nintaaole snot modifiées cmme siut :

Le cinquième alinéa de l'article 34 « Départ à la rtiairete » est modifié comme siut :

« Le tuax de cttsooiiin de la garantie"indemnité de départ à la retraite"est fixé à 0,65 % du slaraie burt limité au poanlfd de la sécurité saioacle et est à la crgahe ecuvxsile de l'employeur. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Les ditnisosipos de l'article 37 « Incapacité de traavil » de la cenvionotn cielvctloe nnaialtoe snot remplacées par les donsstipiois seiunatvs :

« Actrile 37.1

Garantie maeiitnn de slraiae

Définition de la grtanaie maitnien de sialrae (incapacité de travail) :

La griatnae meitnain de salarie résulte d'un arrêt de tavaril consécutif à une midaale ou à un accident, pinoefsrenosl ou non, pirs en chgare par la sécurité sociale.

Bénéficiaires. ? Coitndion d'ancienneté

Il est institué une gaatinre mteinian de silraae au bénéfice des salariés de la piseorfson camptont une ancienneté miinalme de 1 an dnas la profession.

Aucune cndtioin d'ancienneté n'est reuisqe des salariés vimetcis d'un ancdecit du tavrval ou de tjerat ou d'une mdaaile

et dnas la lmtiie de 1/3

Ces hreus seront rémunérées avec une mojtoairn de 25 %.

D. ? Ciodntnois de tarival des salariés à tmeps pretial

Pour tuos les cnrttoas à tepms partiel, l'amplitude journalière ne puet excéder 10 heures. Puor les cttornas de tavaril à tmeps pieatrl d'au moins 18 heures, il ne puet y aoirv puls d'une crpouue par journée de travail. Ctete crupuoe ne puet excéder 5 heures.

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

Article 2 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2015*

Le présent avenant, établi en vertu des acletis L. 2221-2 et snutvais du cdoe du travail, est fiat en un nbmroe ssufinfat d'exemplaires puor rseime à cnuahce des osgritaanoins stgrneaiias et dépôt dnas les ciodonitns prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les ptearis sgaeairnits cnnneonievnt de dndemaer au ministère du travail, de l'emploi, de la foraomitm pnrensfeololsie et du diaiolge saocil l'extension du présent avenant.

(1) Alirtce étendu suos réserve des dntipoisios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 30 nmerbove 2015 - art. 1)

professionnelle.

Montant de la ctaiitsoon

Pour bénéficier du rrsboemeenumt des indemnités versées à son salarié, l'employeur diot pyear une ctiiosoatn qui est intégralement à sa crgahe et dnot le tuax est de 0,73 % du sirlaae burt limité au poanlfd menesul de la sécurité sociale.

Durée d'indemnisation

1. Acdnecit du travail, acdnecit de trajet, maldiae plerislnnoefose : à ptrair du 1er juor d'indemnisation par la sécurité slicoae et padnent 180 jours.

2. Aceindnt de la vie privée aaynt entraîné un arrêt de puls de 45 jrous et mlaaide reonnuce par la sécurité sciaole cmme une aieoctffn de lungoe durée (ALD) au snes de l'article L. 324-1 du cdoe la sécurité saiolce donnat dorit à la sosisireppn ou à la réduction du tcekit modérateur : à ptairr du 4e juor d'arrêt de tarival dûment constaté par ciftciraet médical et penandt 180 jours.

3. Ancdceit de la vie privée anayt entraîné un arrêt de moins de 45 jruos et malaide non rnoence par la sécurité scaloie cmme une aiftceofn de lognue durée (ALD) au snes de l'article L. 324-1 du cdoe la sécurité solaice dnannot dirot à la sprospseuin ou à la réduction du tcekit modérateur : à ptrair du 8e juor d'arrêt de traival dûment constaté par cacireitft médical et pdannt 180 jours.

Au cas où plusrueis aebescns puor mdaiale ou aicncedt iinnitedrneverat au corus d'une même année civile, l'intéressé seiart indemnisé puor cnchaue de ces abseneccs dnas les cntdoniios indiquées ci-dessus, snas teoofuts que le nrmboc de journées indemnisées puisse, pnnaedt lidate année civile, dépasser au tatol le muimxam prévu, siot 180 jrous d'indemnisation.

Montant de l'indemnisation

Quel que siot le moitf de l'arrêt de travail, et peandt ttuoe la période définie ci-dessus, l'indemnisation est égale à 90 % du sariale burt myeon des 3 deirrens mios précédant l'arrêt de taairvl à l'exclusion des pimers présentant un caractère eopecexnitnl et des gratifications, et suos déduction des indemnités journalières burets versées par la sécurité sociale.

La smome perçue par le salarié au ttrie du régime de prévoyance géré par AG2R Prévoyance cuinttsoe un slariae et, en conséquence, il civenont d'inclure cttee smmoe dnas les slaarie sur leuquel l'employeur cuallce les indemnités de congés qu'il diot à son salarié.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

### Article 37.2 Garantie incapacité de travail

Par ailleurs, à compter du 181e jour et jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, le salarié bénéficie des indemnités journalières égales à 60 % du salaire journalier de référence (1), sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

#### Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :  
? en reilas à la totalité des droits prévus par l'accord mentionné de salaire ;  
? ou après l'application d'une formule fixe de 180 jours pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire.

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

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

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

? au 1 095e jour d'arrêt de travail ;  
? à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;  
? à la date de décès du participant.

Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul aux prestations complémentaires correspond à la somme de la rémunération brute des 12 mois d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumis à cotisations, pires en comptant dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale.

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

#### Cotisation

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

La cotisation est escomptée à la charge de l'employeur.

#### Reprises des arrêts de travail ? en cours ?

Dans le cadre de la garantie incapacité de travail décrite au présent article 37.2, sont rattachés à la date d'effet du présent article :

? pour les salariés n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés en état d'incapacité de travail, dont le certificat de travail est en vigueur ;

? pour les salariés ayant déjà adhéré à un régime de prévoyance auprès d'un assureur : les salariés des entreprises de salariés en incapacité de travail à la date d'adhésion au présent régime. »

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

### Article 3 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le quatrième paragraphe de l'article 37 ter « Décès et invalidité partielle » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation de la garantie décès-invalidité partielle est fixé à 0,14 % du salaire brut plafonné à la limite A. La cotisation est répartie à raison de 60 % pour la part patronale et de 40 % pour la part salariale. »

#### Article 4

L'article 37 seules « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifiée comme suit :

#### « 1. Bénéficiaires et granteurs mentionnés

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

? à l'article 37 ter ? Décès et invalidité partielle et totale ? ;  
? à l'article 37 quater ? Rente éducation (OCIRP) ? ;  
? à l'article 37.2 ? Garantie incapacité de travail ?.

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

#### Salaire de référence

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

#### Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la survenue de la date de fin du contrat de travail dans la limite de la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des durées contractuelles de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

? lorsque le bénéficiaire du droit de portabilité reprend un autre emploi ;  
? dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;  
? à la date de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;  
? en cas de décès.

La suspension des obligations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante des obligations du régime fixées aux articles 37.2 pour la garantie incapacité de travail, 37 ter pour la garantie décès et 37 quater pour la garantie rente éducation.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

? les prestations en cours sont maintenues par le précédent assureur ;

? les bénéficiaires du droit de portabilité redeviennent des bénéficiaires du régime des salariés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur.

#### Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Article 6 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code de la tarification relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du tertiaire » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour servir à l'usage des intéressés et dépôt.  
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) L'article 6 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail.

## Avenant n 111 du 11 juin 2015 relatif aux commissions paritaires régionales

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FNAF CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 27 août 2015

Les dispositions du présent avenant complètent celles de l'article 7 de la convention collective nationale.

Article 2 - Création

En vigueur étendu en date du 27 août 2015

Il est institué au sein de chaque région un comité régional de concertation paritaire régionale de la boulangerie-pâtisserie (CPRBP) composée de représentants en nombre égal de salariés et d'employeurs adhérents à des organisations syndicales et professionnelles locales, elles-mêmes adhérentes aux organisations représentatives de la branche au niveau national.

Article 3 - Attributions

En vigueur étendu en date du 27 août 2015

La CPRBP a pour prérogatives :

? d'étudier et de proposer, conformément aux spécificités régionales, des avancées sur les thèmes de l'emploi et de la formation professionnelle continue qui ne peuvent pas être traités par les salariés que les dispositions de la convention collective nationale sur ces thèmes. A ce titre, la CPRBP pourra être amenée à établir un programme de formation professionnelle adapté aux besoins et à l'évolution de la profession, aux besoins des salariés et des employeurs de la région et accompagner les démarches nécessaires pour leur mise en œuvre financière par les fonds de la formation professionnelle. De même, la CPRBP devra établir chaque année un bilan de l'apprentissage de la profession dans la région. Il est précisé que la négociation s'ajoute et n'affecte pas les prérogatives de la CPRBP ;

? de s'intéresser aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises, notamment de moins de 11 salariés. Les conditions de travail peuvent être définies comme étant les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain et le cadre de l'organisation du travail. A cet effet, la CPRBP peut étudier des sites d'évolution des entreprises afin de pouvoir, ultérieurement, en assurer la promotion auprès des entreprises. Par ailleurs, la CPRBP assure, auprès des entreprises et de leurs salariés, la diffusion des actions de prévention définies dans le cadre du régime complémentaire de frais de soins de santé de la branche, actions qui concourent à l'amélioration des conditions de travail ;

? de s'informer des évolutions que connaissent les entreprises relatives à la branche professionnelle au sein de la région, et plus particulièrement des entreprises et des entreprises de boulangeries, des voiries revêtues au nombre de salariés

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les représentants sociaux de la branche ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance des salariés non concernés que définis par la convention collective applicable à l'article 9 de la présente convention collective et de modifier les taux de cotisations des salariés « décès et invalidité permanente et totale, incapacité de travail et indemnité de départ à la retraite ».

A cet effet, les articles 34, 37, 37 ter et 37 sexties sont modifiés à compter de la date d'effet du présent avenant.

employés par catégorie professionnelle, des évolutions économiques et sociales dans les secteurs de fabrication... ;  
? de chercher à mieux fidéliser les salariés et à attirer les compétences vers la profession, notamment en s'intéressant aux activités scolaires et culturelles, à s'ouvrir aux activités non professionnelles légalement, qu'elles qu'en soient les dénominations, la date de leur création, exercées principalement au bénéfice des salariés de la profession, sans discrimination, en vue d'améliorer leurs conditions de travail, de travail et de vie.

Article 4 - Composition

En vigueur étendu en date du 27 août 2015

La commission paritaire régionale de la boulangerie-pâtisserie est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants à raison de :

? 5 membres titulaires et de 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés adhérentes aux organisations nationales. Il est précisé que ces membres devront, dans la mesure du possible, être salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale.

? 5 membres titulaires et de 5 membres suppléants désignés par le représentant régional membre de la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.

Les membres de la CPRBP peuvent être en activité ou à la retraite.

Chaque fédération départementale transmet les noms de ses représentants ainsi désignés à la commission paritaire nationale de la boulangerie-pâtisserie et le secrétariat est assuré par la confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française.

Article 5 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 27 août 2015

La CPRBP se réunit au moins une fois par an sur convocation adressée à chacun de ses membres par le secrétariat de la commission sur convocation de son président. Cette convocation précise également l'ordre du jour de la réunion.

La CPRBP est présidée par un représentant des employeurs.

Le secrétariat est assuré par la délégation patronale. Il établit, après chaque réunion, un compte rendu.

Un rapport rend compte des réunions de la CPRBP est transmis à la commission paritaire nationale de la boulangerie-pâtisserie au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Il comporte, notamment, une synthèse de la situation de l'emploi dans la branche au niveau de la région.

Les membres du comité de la délégation des salariés bénéficieront de la participation de leurs frais réels de déplacement dans la limite de deux réunions par an, sur présentation de leurs justificatifs de transport ou d'indemnités kilométriques.

Les salariés d'entreprises relevant de la présente convention collective, membres de la CPRBP, bénéficieront, par réunion, du paiement de leur salaire dans la limite de deux réunions par an. L'employeur concerné pourra demander le renversement du salaire ainsi mentionné et des créances pluriannuelles de la limite d'une journée de travail de la sécurité sociale.

L'ensemble des faits occasionnés par le fcmooentntinent de la csiismmoon est financé par les crédits versés par le fodns prévu à l'article L. 2135-9 du cdoe du travail. (1)

Enfin, les meermbs capmsnoot la délégation des snitycdas de salariés et apnptaanret à des eresperntis raenvlet de la présente cvnnieoton cveltcoile bénéficient des dsitsnpiioos prcooitertes ravielets aux salariés protégés. De ce fait, ces mrbemes bénéficient nmmoaentt de la procédure de dmdeane d'autorisation préalable à l'inspection du tvaairl en cas de procédure de lineemnceict paennndt tuot le tpems où ils snot membres de la csiismmoon prtraiaae régionale aïsni que pndanet 6 mios après.

(1) Le septième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dstisponiios de l'article L. 2135-12 du cdoe du travail.

(Arrêté du 7 avirl 2016 - art. 1)

#### Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 27 août 2015

Le présent aevannt est fiat en un nomrbe ssaniufft d'exemplaires puor rimsee à ccuanhe des onoragnitisas saniraegtis et dépôt. (1) Les ptraias stginriaeas cinnnenveot de dadmneer au ministère du travail, de l'emploi, de la fmrooatin pnorsilefnsloee et du dailouge soical l'extension du présent avenant.

(1) Le pemrier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de rseept des dosiotnipsis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 7 airvl 2016 - art. 1)

## Avenant n 1 du 21 octobre 2015 à l'avenant n 97 du 20 juillet 2010 relatif aux droits de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les donssitioips du peeimr pparhraage « Durées et lemteis de la portabilité » de l'article 7 de l'avenant n° 97 du 20 jliluet 2010 de la covnetnion coiectlvle naltianoe snot annulées et remplacées par les diioosiptsns suanitves :

« Le metniain des gtirneas prned eefft dès le laiedenmn de la dtae de fin du cnaotr de tvariail dnas la liimte de la durée du driener crantot de taarivl ou, le cas échéant, des dreneris canotrts de tiavral lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant aornrdie au nombre supérieur, snas piouvoir excéder 12 mois. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

## Avenant n 112 du 21 octobre 2015 relatif au fonds de péréquation

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 août 2015

La confédération nnoaialte de la baolagineure et boulangerie-pâtisserie française, d'une part, et les otgñaasnoirs seiyandcls de salariés de la bonruligeae et boulangerie-pâtisserie, d'autre part, tnnienet en préambule à reappalr que les rntoilaes ctleonnnvlenoies et scaoleis de la bcahnre snot extrêmement vvnetias diueps de nberumoses décennies. Eells ont primes de mttree en place, au bénéfice des salariés de la profession, des dsioiitfpps (notamment rtratiee complémentaire dpeius 1958, complémentaire santé depuis 2007) anavt qu'ils ne senoit rdenus otieraloibgs dnas tuos les secteurs. Puls récemment, aifn d'améliorer la qualité de vie au travail, des aonicts navitceors de prévention ont été développées dnas le crade de la complémentaire santé. Le présent aeannvt est un nveoul eemlxpe de la vivacité de celles-ci.

Compte tneu du nrmobe iopatnrmnt d'entreprises de mions de 11 salariés au sien de la branche, les preitas snaagiters eedenntnt s'inscrire dnas une démarche ativce de développement des raentlois cvnneleteolnnois et scoeials au niveau régional.

Pour ce faire, les piretas choeevinnt de créer une nloeulve intrnace laloe de représentation et d'échanges puls pohcre géographiquement des beinsos et des aeettnts des eptesrirens et de lrues salariés : la cmsioosmin piiaarrte régionale de la bilaoegrune et boulangerie-pâtisserie (CPRBP).

Le présent anenavt prned eefft le 1er jienvar 2015.

Article 3 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent annaevt est établi en vetru des dpotisiisnos du cdoe du traairvl rliateevs à « La négociation collcietve ? les cinventonos et arocds clicfletos du tvraial » (livre II de la prtiae II). Le présent annaevt est fiat en un nbomre sasffunit d'exemplaires puor nooatifiitcn à chucnae des oinoirnasgts seniigtraas et dépôt (1). Les preiats srneitaiaigs conennvient de ddmeaner au ministère du travail, de l'emploi, de la frmooatin pnellofnsrsioee et du duiagole saciol l'extension du présent aeannvt en apipicalton des arilectes L. 2261-15 et sinuavts du cdoe du travail.

(1) Le pirem alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du rspceet des dsinsoitops de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 7 arivl 2016 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les pertarenias sauoicx de la bhncarce ont décidé d'améliorer et de mfdioier le régime de prévoyance des salariés cdears tel que défini par la clotfaisciasin franguit à l'article 9 de la présente citoennovn collective.

A cet effet, les doiotnssiips du pghraaprae « Durées et leimtis de la portabilité » de l'article 7 « Portabilité des dritos de prévoyance complémentaire » de l'avenant no 97 du 20 julliet 2010 snot modifiées, à cmeoptr de la dtae d'effet du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dootssiiinps de l'article 37 bis « Fonds de péréquation » de la coneioivntn cceillvtoe nonlaatie snot modifiées comme suit.

L'alinéa 3 du pinot 2 est complété comme siut : « ou le rmepeelcamnt d'un non-salarié (chef d'entreprise ou son conoinjt collaborateur) ».

Le ponit 3 est remplacé par les donpstioisis sutenivas :

« 3. Au sien du fodns de péréquation, le fnods d'action plrenfoilesnsoe et silaoce a puor otebjis :

? de ptrmetree des anictos ou réalisations cvetcioloels ou ieddliievlunis au bénéfice des memerbs des pirsfneooss ravneelt de la cvontenoïn cevclotile naatiolne ;

? le fmacinément à tirte eeinnpxoectl d'allocation équivalant à tuot ou pirate des avaeantgs axuqeuls araeiunt eu doit ciartens salariés s'ils aeianvt siaifastt à toetus les coitdnions reuqesis à la ctnevonion cvleoiltce et de dessoirs présentant un caractère saicol et humain.

Ces dossiers, après iurtcsntion par les serecvis d'AG2R Prévoyance, snot somuis puor décision au comité ninoatal prariitae de la brigeulnoae (CNPB) qui fcononntie au sien d'AG2R Prévoyanceset qui a été institué par l'accord patiarrie du 22 javenir 1958. Les décisions du CNPB snot souveraines. »

Le pinot 4 est remplacé par les diiosntosps sitvneuas :

« 4. Les pritareneas soicaux ont décidé de cenfoir la giosetn du fdons de péréquation et FPAS à AG2R Prévoyance. »

Le ponit 5 est remplacé par les dtosniipsios sientavus :

« 5. Le tuax de ciisooattn du fdons de péréquation et du FPAS est fixé à 0,37 % du salriae burt limité au plonfad de la sécurité sociale.

Les ctioostinas du fonds de péréquation et du FPAS snot à la crhgae de l'employeur. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

## Avenant n 114 du 1er juin 2016 relatif à la mutualisation des régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CFTC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2016

Vu la cnivotnoen ccltieolve niatnolae clnucoe à durée indéterminée et puls particulièrement ses aeiltrcs 34,37,37 ter, 37 quater, 37 quiqueis de l'avenant n° 83 modifié et de l'avenant no 97 modifié, ralteifs aux régimes de prévoyance et de faris de santé des posnrenels creads et non cadres anyat fiat l'objet d'arrêtés d'extension du ministère du tvaaril et après eaemxn des modalités d'organisation de la mslotuiaaitun des risques cvouerts puor la période qanuquientlie en cours, emaxen

## Avenant n 20 du 13 octobre 2016 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CDFT FNAF CGT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aannvet prned efeit le 1er jaeivnr 2016.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant, établi en vrteu des aetlrics L. 2221-2 et svntaius du cdoe du travail, est fiat en un nrbmoe ssnfnuait d'exemplaires puor niitaactfoin à cnauche des osrgntaionais sratieegans et dépôt dnas les ciotonidns prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

Les parties snagirtaies cnvoennient de denaemdr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmooratin psnofslrleinoee et du digoalue social l'extension du présent avenant.

(1) Le primeer alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de rsecept des dontoiipssis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 10 nobevmre 2016 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent annaevt a puor efeit de meoifidr peietllrmenat l'article 37 bis « Fndos de péréquation » de la cinvtoneon cvctiolee ntlinoaae des eiteprnsres alearatnsis de la bluaeinogre et boulangerie-pâtisserie artisanales.

aynat fiat l'objet d'un cnoastt partagé par les preatis à la coenovnitn ciltcovlee ntinolaee en dtae du 1er jiuin 2016, en aciatppioln des dipnsoiists des aitecrs 34, pinot 6,37 quinquies, 13 de l'avenant n° 83 et 4 de l'avenant n° 97, il a été coenvnu :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2016

Le degré élevé de solidarité et la piouiqlte de prévention caractérisant ces régimes de poortectin sciolaee ont coudnit à l'instauration dnas le coprs de la coevtnoïnn ctleioicve nolantaie de celauss de désignation qui en sont, de ce fait, un élément substantiel.

Au vu de l'examen, dnas les cnintiodos légales en vuueigr et conventionnelles, des modalités d'organisation de la mutualisation, les osgimranes cisoihis puor mettre en ?uvre ces csueals snot mnunateis puor la nevoulle période qinquaulnee à ctoempr du 1er jvaenir 2017.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2016

Les ptareis snraigieats cinnnovneet de dadeemnr au ministère du taraivl l'extension du présent aeanvnt après ntioaifitcon et dépôt, conformément aux disnpitosis des acrlaits L. 2231-5 et svianuts du cdoe du travail.

Préambule

Le présent anvenat a puor effet de modfiier paintelremlet et compléter l'avenant n° 83 de la ceonovitnn cvectlloie noinatlaee des enstprrees arliaeants de la bgianolreue et boulangerie-pâtisserie.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 3, alinéa 1, de l'avenant n° 83 du 24 avirl 2006 rliaetf au régime fiars de snois de santé est modifié et complété cmome siut :

Le présent aaennvt iutnsite un régime « reesuernombmt complémentaire de fiars de sions de santé » oalortbgieie au profit de l'ensemble des salariés revnaelt des epseeritrns visées à l'article 1 du présent avenant.

Tout salarié entrnat dnas une eepsrrnite renvelat du cmahp d'application de la cinovnteon cicelotlve nationale, et qqulee

que soit la nature et la durée de son caractère de titulaire bénéficiaire de la couverture du régime français de soins de santé au moment de l'admission pendant 3 mois hors période de portabilité.

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2017.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

## Avenant n° 21 du 1er décembre 2016 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFTD FNAF CGT

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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

Les exonérations et les modalités des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les persis en charge mailnies prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Postes	Niveaux de couverture iaurant le remboursement de la sécurité sociale
Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité	
Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la base de remboursement
Honoraires : actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Autres honoraires	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Chambre particulière	90 % par jour
Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement [enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	30 % par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Fécondation in vitro	Crédit de 450 % par année clivie
Assistance hospitalo-soin et ambulatoire (extrait)	
? présence d'un proche au chevet du bénéficiaire	? coût du voyage organisé par l'assistant

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour servir à l'achèvement des obligations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. (1)

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail de la santé et de l'emploi, l'extension du présent avenant.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

? séjour à l'hôtel du proche acheminé au chevet	? 45 % par jour, maximum 90 % TTC
? télévision à l'hôpital	? 75 % TTC maximum
? garde à domicile des enfants/ enfants	? 24 heures maximum par période d'hospitalisation
? aide ménagère à domicile	? 15 heures maximum, réparties sur 3 semaines envoie ; 30 heures maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie ambulatoire
? aide pédagogique	? 15 heures par semaine tous cours confondus, facturés par trimestre de 3 heures de cours minimum dans la journée par matière ou par répartiteur scolaire
Maternité et prévention précoce	
Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) (recommandation de la Haute Autorité de la Santé 2009)	Prise en charge de la contraception à hauteur maximale de 60 % et dans le respect des limites imposées par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014
Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un (e) diététicien (ne)	50 % Accompagnement d'une acotin de prévention et de suivi
Accompagnement aenlimt dans la durée : 3 semaines d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé (l'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois plus en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	27 % par cotisation Accompagnement d'une acotin de prévention et de suivi
Naissance d'un enfant déclaré	Forfait de 500 %
Actes médicaux	
Consultation et visite généralistes	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Consultation et visite spécialistes	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS
Actes de chirurgie (ADC) Actes médicaux (ATM) Actes d'obstétrique (ACO)	250 % de la base de remboursement CAS 200 % de la base de remboursement non CAS

Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	170 % de la base de remboursement CAS 150 % de la base de remboursement non CAS
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % de la base de remboursement
Dentaire et actions de prévention	
Soins dentaires (à l'exception des inlays et onlays)	100 % de la base de remboursement
Inlay, Onlay (hors inlay croché et inlay à clavettes)	450 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	470 % de la base de remboursement
Inlay croché et inlay à caetsvelts	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (***)	380 % de la base de remboursement (**)
Implants dentaires (****)	1 100 ? par implant limité à 3 implants par année civile
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	300 % de la base de remboursement (**)
Parodontologie (*)	Crédit de 300 ? par année civile
Actions de prévention	Voir le programme 2016-2018
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % de la base de remboursement + crédit de 1 400 ? par année civile
Orthopédie et arrets prothèses	100 % de la base de remboursement + crédit de 800 ? par année civile
Optique (****)	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement couvre les frais engagés par période de prise en charge de 2 ans pour un équipement optique composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs, ou en cas de remplacement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. Ces périodes de prise en charge débutent à la date d'acquisition de l'équipement. Lorsque l'assuré effectue des démarches de renouvellement de son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale accompagnée des montures portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle prescription doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.	
Prise en charge de lunettes remboursées par la sécurité sociale tous les 2 ans (sauf renouvellement et évolution de la vue)	
Monture	RSS + Forfait de 130 ?
Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 90 ? par verre

Verres multifocaux complexes	RSS + Forfait de 150 ? par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 220 ? par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 310 ? par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la base de remboursement + Crédit de 200 ? par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lenticelles jetables) (*)	Crédit de 200 ? par année civile
Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 800 ? par œil et par année civile
Cure thérapeutique (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 ? limité à une intervention par année civile
Actes hors médecine traitée	
Pack Bien être : Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, acupunctura prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins piéris non remboursés par la sécurité sociale, médicaments prescrits	Crédit de 150 ? par année civile
Garanties sociales	
Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation égale à 115 % de la cotisation des salariés
Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat
Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelle que soit la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
Fonds d'action sociale santé professionnelle	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles (accidents, hospitalisations longues, dépassements d'honoraires élevés, Inguage maladie, cancers)
Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise
Ayant (s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois
Fil + boîtier	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession
Prévention : dépenses médicales définies par la commission nationale pour 2017-2018	

<p>Prévention de l'hypertension artérielle : ? ioatimnfor ? dépistage ? aepemnaogncmct</p>	<p>? oluits de sltebiinisaosin à ditniaosten de puls de 120 000 salariés ? cpmangae naltianoe et pnefoorsslniele de détection du rusiqe ? oorsatginain de l'accompagnement par des pesiernnlosofs de santé des salariés exposés au risuqe</p>	<p>Prise en cgahre des atecs de prévention sitnavus : ? semlncelt des slnolis sur les mrlaoies avnat 14 ans ; ? détartrage auennl cmlepot sus-et sous-gingival, effectué en 2 séances maxumim ; ? pmeerir bialn du laggnae oarl ou écrit puor un enafnt de mnios de 14 ans ; ? dépistage de l'hépatite B. ; ? dépistage une fios tuos les cniq ans des trbleuos de l'audition cehz les pseernnos âgées de puls de 50 ans puor un des aects stianvus : a) Audiométrie talone ou voclae b) Audiométrie talnoe aevc tympanométrie c) Audiométrie valoce dnas le biurt d) Audiométrie talone et vclaoe e) Audiométrie toalne et voalce aevc tympanométrie ? ostéodensitométrie puor les fmmees de puls de 50 ans, tuos les 6 ans ; Vaccinations suivantes, sleues ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges b) Ccheouuqle : anvat 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans</p>	<p>100 % de la bsae de renosummebert</p>
<p>Prévention bucco-dentaire : ? ioinrafomtn ? dépistage dnas les CFA</p>	<p>? oiults de sisinolitaebsin à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et mdoule pédagogique) ? iteenintvorn de dinettses puor aitoen de sieilisstibnoan et dépistage bucco-dentaire dnas puls de 150 cetens de faoortimns d'apprentis auprès d'environ 6000 anieprpts puor les années srialceos 2016-2017 et 2017-2018</p>	<p>e) Rubéole puor les aeltoendcses qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmmees non immunisées désirant un eanfnt f) Hlopmaiheus iauzefnntle B ? itnfcineos à l'origine de la méningite de l'enfant g) Vcotniaacin ctrone les inoitfnecs iisaenvvs à peenumoqcuos puor les entfnas de monis de 18 mios</p>	
<p>Prévention du diabète de tpye II</p>	<p>Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : ? auto-questionnaire sur le stie www.lesboulangersag2rlamondiale. fr ? vidéo de sliibaoeisnsitn</p>		
<p>Prévention de l'allergie à la farnie ? irimoaofntn sur l'hygiène rtipsoairere ? dépistage dnas les CFA</p>	<p>? vidéos de saitsioeblisinn à l'hygiène rapoiritesre ? iereotvtnnin de médecins ou d'infirmières puor aicton de snesstbiiailon et dépistage l'hygiène rrosaripitee dnas puls de 150 ceentrs de finoomatrs d'apprentis auprès d'environ 6000 aiertnpps puor les années scroleais 2017-2018</p>		
<p>Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires</p>	<p>Maladies graves, stuoaitin de santé complexe : ce comité anysale la suiittan plus onisgrae la délivrance d'un sneod aivs médical auprès d'expert</p>		
<p>Prévention (conformément à l'arrêté du 8 juin 2006)</p>			

RSS : rrmenuoesbmt sécurité sociale.

L'annualité est appréciée par année civile. La prat non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

(\*) Remboursé selon cncntioidos définies noasbntot tetous ienertnionvs de la sécurité sociale.

(\*\*) Sur la bsae de rnmemeroesubt de la sécurité sclaoie si l'acte aviat été accepté par la sécurité sociale.

(\*\*\*) La gitnraae « prothèses dtaeiens non remboursées par la sécurité scoiale » cempnrod les acets snvtaus :

? cnunoroes deanirets : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des ceuoorrns ou dtens à toenn préfabriquées, cnrenuooos ou dtens à tnoen provisoires, cnnnooreus à rnevorcuetmet ptirael ;

? prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

? bigedrs : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les acets axnnees s'y rarnatppot : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses deearints sur dtens temporaires, prothèses dainreets ou dents à tneon préfabriquées, prothèses ditaeerns ou dents à tenon provisoires, et les piliers de bdigre à reevucomermt partiel.

(\*\*\*\*) La gtaanrie « Itmpanls denriates non remboursés par la sécurité salocie » crmonepd la psoc d'un iapnlmt à l'exclusion de tuot atce anxene (scanner, pilier, couronne).

(\*\*\*\*\*) Détail psote opqitue :

? vreres ufouacinx semplis : LPP 22 61874 ? 22 42457-22 00393 ? 22 70413 ? 22 03240 ? 22 87916 ? 22 59966 ? 22 26412 ;

? vrrees unoucaifx cpeelmoxs : LPP 22 43540 ? 22 97441 ? 22 43304 ? 22 91088 ? 22 73854 ? 22 48320 ? 22 83953 ? 22 19381 ? 22 38941 ? 22 68385 ? 22 45036 ? 22 06800 ? 22 82793 ? 22 63459 ? 22 80660 ? 22 65330 ? 22 35776 ? 22 95896 ? 22 84527 ? 22 54868 ? 22 12976 ? 22 52668 ? 22 88519 ? 22 99523.

Article 2 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La cotaiotsin du régime « rersbeemmunot complémentaire de frias de snios de santé » est exprimée en pnerocatgue du panlfod meseunl de la sécurité soacile (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés renavlet du régime général et à 0,98 % puor les salariés relneavt du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2017, la ctasiitooon muelnsele srea appelée comme en 2016 à :

? 1,36 % du PSMS (1) puor les salariés rlnaveet du régime général ? snot 44,46 ? ;

? 0,94 % du PSMS (1) puor les salariés rvlenaet du régime Alsace-

## Avenant n 115 du 1er décembre 2016 relatif aux congés familiaux

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTE FNAA CFE-CGC FGA CFDT FNAF CGT

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Les dosiptioniss svaunties cstuinonett l'avenant n° 115 à la cenovotnin cvloletcie nialnatoe du 19 mras 1976, ci-après désignée « ctnvniooen clotielvce ».

Préambule

Cet ananevt n° 115 a puor oejbt de prerdne en ctpmoe les durées de congés fmiaaiulx fixées par l'article L. 3142-4 du cdoe du tavrrial tlees qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 aifn d'adapter les dnpioioistsos de l'article 31 de la cnetniovon ctvocielle nationale.

Moselle ? snot 30,72 ?.

(1) A la dtae de sagirntue de l'avenant la vualer annoncée du PSMS au 1er janvier 2017 est de 3 269 ? ; dnas l'hypothèse où la vualer définitive rteeune et puare au Juanrol ofjieifcl de la - République sraiet différente, les mntaonts de ctiooansis indiqués ci-dessus seniaert ruevs en conséquence.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aneavnt pnred effet le 1er jvaieinr 2017.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aenanvt établi en vetru des aectrlis L. 2221-2 et sivnuats du cdoe du taavirl est fiat en nrobme ssfnifaut d'exemplaires puor reisme à canhuce des ortianinsoags satieiarngs et dépôt dnas les cinointods prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

Les petrais srnagaeiits convnenniet de deemadnr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftmoorain psleeorlinnfose et du dlaugioe social, l'extension du présent avenant.

(1) Alinée étendu suos réserve du respcet des dpsiosoiints de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Comme il en aivat été décidé lros du 1er steemrse 2016, la confédération nltinaoae de la bnoageiulre et boulangerie-pâtisserie française et les oingtaoirsns naneitolas seycndlias de salariés se snot réunis en cmosmsiion paitirare et ont décidé à l'unanimité :

? de mrette fin à la période dérogatoire puor msie en conformité avec les cnarotts resoleapsnbs ;

? d'améliorer les psentatiros du régime « roesmurebemt complémentaire de frais de snios de santé » des salariés snas moitioiafdcn corrélative des ciiantostos ;

? de mtnianier le tuax d'appel de la ciitotsoan 2017.

Le présent anvaent a puor eefft de mfoediir le tbleaau des ptiserntaos gtaarneis frgiuant en aexne à l'avenant n° 83 de la ctinvoenon ctellvcoie nliatoane des eeetrspnis aeasrintlas de la brluigoeane et boulangerie-pâtisserie.

Il est cvnneou ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Les dointisopsis de l'article 31 de la cotvnionen clvoitecle intitulé « Congés faaimliux » snot annulées et remplacées par :

« Arilcte 31  
Congés fuaiaimlx

Les salariés bénéficient sur jtfcsutoiain et à l'occasion de cnteairs évènements, d'une atoorisitaun d'absence exlticpoenelne accordée dnas les cncioiotnds svetnuais :

? mriaage du salarié : 6 juros ;

? csocnliouon par le salarié d'un pcate civil de solidarité : 4 juros ;

? nacnaissance d'un ennfat du salarié ou arrivée d'un ennaft placé en vue de son aopdiotn au fyoeur du salarié : 3 juros ;

? aoncne de la suenvrue d'un hcnaiadp cehz un enafnt : 2 jruos ;

? mraaige d'un ennaft du salarié : 1 juor ;

? décès d'un eanfnt du salarié : 5 jorus ;

? décès du conjoint, du pitaaerrne lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'une s?ur ou d'un frère : 3 jorus ;

? décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du miagare du salarié, un juor d'absence supplémentaire est accordé au

salarié l'absence de l'événement iennetvirt à au mnios 300 kilomètres du diilomce du salarié, cttee dscnitae cpsdrarenonot au trjaet alelr par l'itinéraire le puls court.

Ces jrous d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils snot assimilés à des jurus de traavil eecfftif puor la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jurus d'absence snot accordés snas cdoonin d'ancienneté.

Une asioatrutoin d'absence est accordée :

? au trite de la présélection militaire, dnas la ltiime de 3 jurus ;

? au tirte de toute période en tnat que réserviste.

Ces jrous d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mnsuleele si la période d'essai est achevée. »

Article 2 - Durée et champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Le présent anenavt n° 115 a une durée indéterminée et son chmap d'application cruove le tirtoeirre métropolitain.

Article 3 - Date d'effet et dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Le présent annaevt n° 115 est à efeft du 1er otrocbe 2016. Les siritngaaes cnvineennot de déposer et de daeendmr l'extension du présent aeannvt conformément aux disoiistonps du cdoe du travail.

nddameer à bénéficier du maitinen de la garantie. La gartanie pdnrrea aolrs eefft au puls tôt le leidnmaen de la cosisaten du ctonrat de triaval ou le cas échéant, au puls tôt à l'issue de la période prise en cgrhae au trite du dosisipitf de portabilité. La première année, la cttiioaosn ruetene est équivalente à clele de la cttoiaoisn des acifits prévue à l'article 5 du présent régime. Pour les années suivantes, aifn de gtnaair un huat degré de solidarité du régime ? et noamemnt de solidarité intergénérationnelle par le bias de la mluiotasiuan des conioitsats des aeicnns salariés aevc celes des salariés actifs-, la cistooiatn est de 115 % de la ctisootin des salariés acifits prévue à l'article 5 du présent régime. »

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent anevavt penrd eefft au trtie des crotntas ssctouris ou des adhésions ienunveetrs à cmetpor du 1er juielt 2017.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les pterais sngatrieias cnnivneont de deenmdar au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent avanent en apitlcpaon des aritlecs L. 2261-15 et stuinvas du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent aevant a puor ojbte de mefdioir preelnelimat l'article 10 de l'avenant n° 83 de la cootvnein citcvlleoe natnoliae des erteipenrss alastierans de la blgueroniae et blogranueie pâtisserie puor le mterte en conformité aevc les dpiionisotss du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 rlietaf à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaintares aux peoensnrs assurées conrte cnrtaes risques.

Les disnpoitosis du 1er alinéa de l'article 1er de la cnovnoietn ctivlocee ntaiaolne snot annulées et remplacées par :

« Snot siumeoss à la présente conoeintvn celivltcoe les eptinseerrs de métropole et de l'île de La Réunion dnot l'activité pcliapirne csitosne à faqurbier et vendre, eeisteensnelmt au cuatmoosmenr final, du pain, de la veieriisnone et de la pâtisserie ».

Article 2  
En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Conformément aux sohiutas des otaasrngoiis saildcneys et de l'organisation patronale, segrnatais de la lterte piriratae du 14 février 2017, l'ensemble des trmees de la cineoovntn coitelvle nnaaltoaie snerot apbecpaills par les enteerspris de l'île de La Réunion, qui ennrte dnas le cmahp d'application de la ctveinoonn ccevloilte nationale, le limendaen du jurus de la poituran au Jauriol oeifficl de la république française de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au puls tôt le 1er jnieavr 2018, à l'exception des dsiinpstoios saivetuns :

? actrile 23, trvaail de niut : dtae d'application puls 6 mois?;

## Avenant n 22 du 24 mai 2017 à l'avenant n 83 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT FNAF CGT

Article 1er - Modification de l'article 10 « Cessation des garanties »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'article 10 « Cstaseoin des gaiernats » est modifié cmmoe siut :

« Arlicte 10  
Cessation des garanties

« Puor le salarié, la gainatre cssee d'être accordée à l'expiration du mios au cours duueql pernd fin le cotnart de tiraavl qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maneitin des dtoirs au trtie de l'article 4 bis du présent régime, le dneierr jurus du mios au cours duqueul le bénéficiaire csese d'être garanti.

A trite enetenicoxpl et à coitindon que la totalité des catsnioiots mleenseuls afférentes à la période de covruerte aeint été acquittées, la gnataire puet être mitnuneae jusqu'à la fin du tmeirtsre au cours duquel pernd fin le cantort de travail.

Les aienens salariés bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une peionsn de rtiratee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rnveeu de remplacement, diopessnt d'un délai de 6 mios à ceptomr de la cositaen de luer ctoant de tvaaril ou le cas échéant, dnas les 6 mios à coempr de la fin de la période de portabilité visée par l'article 4 bis du présent régime puor

## Avenant n 117 du 1er juin 2017 relatif au champ géographique La Réunion

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT FNAF CGT

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Les dioisopisnts staeuvnis cnttneoisut l'avenant n° 117 à la conotivenn collvietce ntaialnoe du 19 mras 1976, ci-après désignée « cietnnoon cclietiolve ».

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

? arlcite 28, tiaavrl du dicnmahe : dtae d'application puls 12 mois?;  
? ailtcre 35, ratteire complémentaire : dtae d'application puls 12 mois?;  
? airtlce 24, frais prsonofieelsns : dtae d'application puls 24 mois.

Article 3 - Durée. – Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Le présent anvneat est cnolcu puor une durée indéterminée.

Les peiatrs sraaiitengs civnneneont de dedanemr au ministère du tavairl l'extension du présent avneant en aaicpipoitn des aelcirts

## Avenant n 23 du 7 décembre 2017 à l'avenant n 83 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 5 « Caostotiin et répartition » de l'avenant n° 83 à la coevonnin cilotevclé naoilntae est modifié cmome suit.  
La caoaitstin du régime « renrmebusmoet complémentaire de fiars de sinos de santé » est exprimée en prtungaeoce du palfnod mesenul de la sécurité siolcae (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés reevlnat du régime général et à 0,98 % puor les salariés rlnveaet du régime Alsace-Moselle.  
Pour l'année 2018, la cioottisan muesllene srea appelée comme en 2017 à :  
? 1,36 % du PSMS puor les salariés reevalnt du régime général ? siot 45 ? ;  
? 0,94 % puor les salariés rvelnaet du régime Alsace-Moselle ? siot 31,12 ?.  
(Valeur du PSMS au 1er jivaenr 2018 : 3 311 ?).  
Les autres peapgaahrns rtneest inchangés.

Article 2 - Date d'effet. – Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

## Avenant n 118 du 7 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les diisnioopsts senuaitvs cintetsonut l'avenant n° 118 à la ctoionevnn cotclivlee nlonaaite du 19 mras 1976, ci-après désignée « citnevoonn clictoeve ».

Article 1er - Prévoyance des salariés non cadres. Modification de l'article 37 ter « Décès et invalidité permanente et totale » de la

L. 2261-15 et svnituas du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 févr. 2018

Cet anenvat a puor objet d'étendre le camhp d'application géographique de la coevtoinnn cilclovete nanaloite aux eripeentrs de l'île de La Réunion, conformément à la volonté des petienaarrs saucix de cette île exprimée dnas un curieror du 14 février 2017 et qui prévoit un claenredir peroigssrf d'entrée en vguuier puor ces entreprises.

Le présent aeannvt prend efeit le 1er jeinvar 2018.  
Il est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anvenat est établi en vrteu des dsoonisiitps du cdoe du tivraal reilevats à « la négociation cilovctlee ? les cvnitneonos et adcorcs cellicofts du tiaavrl » (livre II de la pitrae II). Le présent annveat est fiat en nbmore sfsnfiuat d'exemplaires puor nooftcaitin à chuanee des oaaigrnts nos sniieragas et dépôt. (1)  
Les pterais snraetagiis cvneiennot de dnedeamr l'extension du présent annavet en aalctpiopin des aciretels L. 2261-15 et svnuatis du cdoe du travail.

(1) Le 1er alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve du rscpeet des diitonspsios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 13 airvl 2018 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La confédération nlnitaoae de la bnoglairee et boulangerie-pâtisserie française et les otsnargonias nalonateis seyiandls de salariés, réunis en cimoossmn partraie ont décidé à l'unanimité de mitnneiar le tuax d'appel de la csitotaion 2018 du régime « rbsereuommet complémentaire de firas de sonis de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.  
Suivant les diooptsisins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pterais siagentrias n'ont pas renetu de dnoistiisps spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taraivl à l'attention des eritrnesepts de mnios de 50 salariés dès lros que le présent aavnnet vsie à fxeir le tuax d'appel de la ctiotsiaon 2018 du régime de rsumoebeermnt complémentaire de frias de sinos de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce queul que siot l'effectif de luer entreprise.  
Il est cvnenou ce qui siut :

convention collective  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 37 ter « Décès, invalidité pentmanree et taotle » est modifié cmome siut :

« Aticlré 37 ter

Décès, invalidité prenemntae et tlotae et aitoaoclln firas d'obsèques

Bénéficiaires :

En cas de décès du salarié ? non cdrae ? tel que défini par la caifioatcilssn fguanirt à l'article 9 de la conietnovn cicvetlloe cmome étant le pnoesernl de fabrication, de vtene et de services, le bénéficiaire du caaiplt est la pnsosnee qui aavit été désignée par le salarié assuré de la giartnae décès. À défaut de désignation erpsxsee ou en cas de décès des bénéficiaires désignés severnun antérieurement à ceuli du salarié, le cipaatl est versé dnas l'ordre de préférence sinuavt :  
? ? au cnoionjt non séparé de coprs ni divorcé, ou au praanietre de Pcas ou au cnobiucn nrivotoe ;  
? ? aux enfants, vniatvs ou représentés, du salarié par prats

égales ;  
?? aux aadenctnss du salarié par parts égales ;  
?? aux areuts pesroenns à crahge au snes fsical par parts égales ;  
?? aux héritiers du salarié par parts égales.

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

Prestations :

En cas de décès du salarié anavt son départ à la retraite, le mtonat du ciapatl versé par l'organisme aseusurr au bénéficiaire est exprimé en pneargctuae du saraille annuel, c'est-à-dire des rémunérations anyat donné leiu à csootiain au titre des qratue tretmises clivis précédant immédiatement la dtae du décès ; ce pgreacnoute est footncin de la situaiotn filmaaile du salarié décédé et est fixé comme siut :

?? célibataire, veuf ou divorcé snas psnroene à cagrhe : 75 % ;  
?? marié, prirtaeane de Pcas ou ccobunin noirote snas prsnnoee à cagrhe : 100 % ;  
?? célibataire, veuf, divorcé, marié, painettrae de Pcas ou couicbnn nirotie anyat une ponnsree à cahgre : 120 % ;  
?? célibataire, veuf, divorcé ou marié, pranaietre de Pcas ou couicbnn notoire, aaynt puls d'une prensone à charge, par poernse à chgare supplémentaire : 20 %.

Toutefois, le ciapatl décès ne puet être inférieur à 12 fios le Simc meusnel en vugieur au menmot du décès.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération anyat donné leiu à casioitton panndet tuot ou ptarie des qurate ttmerrsis visés au 1er alinéa du présent article, le slaaire auennl est reconstitué.

En cas d'invalidité peemnrante et totale, il est versé au salarié, suos frmoe de qtruae trimestrialités égales, un ctaipal dnot le monant est égal au capiatl décès défini ci-dessus. Sur demande, le bénéficiaire puet suttebsuir au vmsnereet du cpiatal le venesemrt d'une retne qui lui srea sierre jusqu'à l'âge de la retraite.

Garantie dubloe efeit :

Si le cionnojt décède, en même tpems ou après le salarié et lasise un ou psriuales efnants à charge, il est versé un capatil dnot le mntnoat est égal à cleui versé puor le pmereir décès.

Allocation fiars d'obsèques en cas de décès du salarié, de son cniijoot (ou cobnucin ou prietanre de Pacs) ou d'un enafnt à carhge :

En cas de décès du salarié, de son cijnonot ou de son ccobouinn notiroe ou prrntaeiae de Pacs, ou d'un enafnt à cagrhe du participant, il srea versé une alooiatn à la prneosne anyat pirs en carhge les frias d'obsèques.

Cette actlaooiln est égale à un planofd meensul de la sécurité sacloie en vuegiur à la dtae du décès dnas la ltiime des fiars réellement acquittés, sur présentation d'une fcurtae originale.

Cotisations :

Le tuax de citosoiatin de la ganitrae décès/ invalidité pmatrennee et totale/ aaolliotn firas d'obsèques est fixé à 0,14 % du saarlie burt plafonné à la tcnhare ? A.

La csootiain est répartie à rasoin de 60 % puor la prat pltnaorae et à 40 % puor la prat salariale. »

Article 2 - Prévoyance des salariés non cadres. Modification de l'article 37 quater « Rente éducation » de la convention collective  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

L'article 37 qetaur « Rnete éducation » est modifié comme siut :

« Pesiotartn :

En cas de décès du salarié, il est versé au piroft de cuahcn de ses eafntns à carhge au snes fsiacl :

?? une rtene trarmoepie s'élevant à 7 % du sialre burt jusqu'au 16e airivaennse et à 9 % jusqu'au 18e avenisinrrae ou 26e anevaisnrrie si l'enfant est étudiant, apprenti, deemdnar

d'emploi isncirt à Pôle elmopi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;  
?? une rtene viagère, s'il est renconu ianlvide par la sécurité sacloie ou par la CEOORTP avant son 21e anniversaire.

De plus, puor les etnanfs opnrhleis de père et de mère, la retne est doublée.

Le monatnt de la rtnee sireve par enfnat à cghare ne porura être inférieur à 1 500 ? par année.

Les rentes en curos de service, liquidées antérieurement, à la dtae d'effet de l'avenant n° 118 du 7 décembre 2017 à l'avenant n° 106 du 28 mai 2014 snot calculées dnas les cniitdonos définies par ce dernier.

Montant de la csiaioitn :

Le tuax de cotsiitton de la rntee éducation est de 0,04 % du sialrae burt plafonné à la thrcane A réparti à rsaion de 2/3 puor l'employeur et 1/3 puor le salarié.

Compte tneu du tuax alemInteeuct en veuuigr de 0,04 % du salarie burt plafonné à la thancre A, la coissimomn piraitrae ntnilaaoe a décidé que la casoioittin palnroate sariet au tuax de 0,03 % et que la cosioattin sllairaae serait au tuax de 0,01 %.

Article 3 - Prévoyance des salariés cadres. Modification du point 2.3 de l'article 4 « Prévoyance » de l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 à la convention collective  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le point 2.3 « Décès, invalidité pnmaeterne et tatole » de l'article 4 de l'avenant n° 97 est modifié cmome siut :

« 2.3. Décès, invalidité pmtnarneee et tlatoe et aocolliatn fiars d'obsèques

Bénéficiaires :

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé par l'organisme arsuser au bénéficiaire désigné par le salarié un caatpil exprimé en pcgneurotae du plfaond anuenl de la sécurité sociale.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié, le caiatpl est versé dnas l'ordre de priorité snaviut :

?? au cionjnot non séparé de cpors ni divorcé, ou au piratenrae de Pcas ou au ccibonun nitrooe ;  
?? aux enfants, vtinavs ou représentés, du salarié par prats égales ;  
?? aux anscndteas du salarié par patrs égales ;  
?? aux aeruts peneonrss à cghrae au snes fciasl par patrs égales ;  
?? aux autres héritiers du salarié par prats égales.

En cas d'invalidité aulosbe et définitive, le cipatal est versé au salarié cdare lui-même.

Prestations :

En cas de décès d'un salarié rneelavt du satutt de carde avnat son départ à la retraite, l'organisme asuseur vrsee au bénéficiaire défini ci-dessus un caiatpl égal à 300 % du pfolnad anenul de la sécurité sociale.

Garantie dubloe eefft :

Si le cojnnot ou le preinaatre de Pcas ou le cinocbun ntioore décède en même temps ou après le salarié, il est versé aux efnants du salarié ernocoe à crghae un caapitl d'un mtonant égal à cueli versé lros du décès du salarié. Ce caiatpl est réparti par parts égales etrne les ennftas du salarié ernocoe à charge.

Invalidité asblouee et définitive :

En cas d'invalidité aslbouee et définitive tlele que définie au règlement de prévoyance de l'organisme assureur, il est versé au salarié cadre, suos fmroe de qtuare trimestrialités égales, un ciatapl dnot le mnnoatt est égal au catiapl décès défini ci-dessus.

Sur demande, le bénéficiaire puet sbuusteitr au vnseremet du

capital le vmsneeert d'une rnete qui lui srea svreie jusqu'à l'âge de la retraite.

Est considéré en invalidité abosule et définitive, le salarié crdae rnonceu par la sécurité scioale cmome définitivement itpnae à toute activité poerlnenosislfe et pcearenvt à ce ttrie siot une rntee d'invalidité troisième catégorie, siot une rnete d'incapacité pmerntane et ttolae puor ancedid du traavil majorée puor rureocs à l'assistance d'une tircee personne.

Le vesmneert du cpaatil décès au ttrie de l'invalidité aslobue et définitive met fin à la gariante décès.

Décès aticcndeel :

En cas de décès accidentel, le catiapl décès ci-dessus visé est doublé.

Un anccdiat est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non iionennntel de la prat du piinacrpatt ou du bénéficiaire des garanties.

Allocation faris d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conoijnt (ou cnoucbin ou pairerante de Pacs) ou d'un eanfnt à caghe :

En cas de décès du salarié, de son cninoijt ou de son cniobun niortoe ou peaitrrnae de Pacs, ou d'un enfnat à chgare du participant, il srea versé une aotcoalin à la pnnrosee anyat pirs en caghe les fiars d'obsèques.

Cette aalotclion est égale à un poalnfd msuneel de la sécurité siolace en veguiur à la dtae du décès dnas la litime des firas réellement acquittés, sur présentation d'une facurte originale.

Cotisations :

Le tuax de coitsiaotn de la ganitrae décès, hros rntee éducation, est de 0,72 % du saarlle simuos à caitinsotos sleaiocs plafonné à la thcnare A, à la caghe de l'employeur.

La cotistaion se décompose comme siut :  
? ? décès ttoeus causes/ double effet/ IAD/ aocialltn frais d'obsèques : 0,52 % du saarlle soiums à ciittosnaos seilacos plafonné à la trcnhae A ;  
? ? décès atececnid : 0,20 % du sarlaie suoims à cantoiosits soaciles plafonné à la trhncae A.

Article 4 - Prévoyance des salariés cadres. Modification du point 2.4 de l'article 4 « Prévoyance » de l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 à la convention collective  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le pinot 2.4 « Rente éducation » de l'article 4 de l'avenant n° 97 est modifié comme siut :

« Pstotraein :

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé au prifot de cauchn de ses etfnnas à chrage au snes fsaicl :  
? ? une rntee topmraiee s'élevant à 7 % du siarale burt jusqu'au 16e arvanieinsre et à 9 % jusqu'au 18e avenairnsire ou 26e anirsnivraee si l'enfant est étudiant, apprenti, denaedmr d'emploi irncist à Pôle emopli et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ;  
? ? une rntee viagère, s'il est reonncu ivldiane par la sécurité

## Accord paritaire du 29 juin 2017 relatif au règlement intérieur des commissions paritaires régionales

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FNAF CGT,

siolcae ou par la COTOREP, avnat son 21e anniversaire.

Pour les enatfns olenprhis de père et mère, la rntee est doublée.

Le motnant de la rente srvei par eanfnt à cgrhae ne pourra être inférieur à 1 500 ? par année.

Les rnetes en corus de service, liquidées antérieurement, à la dtae d'effet du présent aanevnt snot calculées dnas les cioidnonts définies par ce dernier.

Montant de la ctosiatoin :

Le tuax de citsiaotn de la rente éducation est de 0,04 % du silraae simous à ctiitsnoaos saeocils plafonné à la trhcane A à la cghare de l'employeur. »

Article 5 - Date d'effet. – Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aneavnt pnerd efeit le 1er janeivr 2018.

Il est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anevnt est établi en vertu des dioiontsisps du cdoe du taravil rlveiteas à « la négociation cvlietocle ? les ctiennnoovs et aocdcrs coeclitfls du taiavr » (livre II de la praite II). Le présent aevvnt est fiat en norbme sufifanst d'exemplaires puor rmiese à ccuhane des ooaaitnigrnss siatingreas et dépôt. (1)

Les pateris siganaretis cvniiennoent de dnaemder l'extension du présent aevnant en aalociptin des acilrtes L. 2261-15 et stnuivas du cdoe du travail.

(1) Le 1er alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve du rcpeset des diooiitsnsps de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 13 aivr 2018 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pareitneras suaocix de la bchrane ont décidé d'améliorer et de miedofir pmeteinlearlt le régime de prévoyance des salariés « non crdae » et « cdare » tles que définis par la csaictalfsiion fugrinat à l'article 9 de la présente ceonnvitn collective.

À cet effet, les aeicrlts 37 ter, 37 quater, d'une part, et l'article 4 de l'avenant n° 97, d'autre part, de la présente conveontn cvctolelie snot modifiés à la dtae d'effet du présent avenant.

Suivant les dpniotssiois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paetirs siaigatners n'ont pas rteenu de dstniiposps spécifiques teells que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairavl à l'attention des eripentress de monis de 50 salariés dès lros que le présent anvanet vsie à mefioidr le régime celtlocif otigibolare de prévoyance dnót dieonvt bénéficier les salariés rlneaevt de la contoneivn civtlolece et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 2 mars 2018

Il a été défini le règlement intérieur des CBPRP créées en aaploicptn de l'avenant n° 111 à la cnoinvteon citllvceoe noialntae des etispnerers alteaarinss de brueilngaoe et boulangerie-pâtisserie et dnót les dtiisnpoosis snot les sienuvtas :

« Règlement intérieur tpye des cmsniomsois paerriats régionales de la boulangerie-pâtisserie  
Préambule

Le présent règlement intérieur a été validé par la cisomiomsn nintalaoe piritarae et il est demandé à cahcune des CRBPP d'en rteepesr les ppcirenis et la msie en ?uvre dnas l'intérêt des epetesnrns et des salariés de la profession.

## Article 1er Composition de la CBPRP 1.1. Nrmobe de sièges à puovoirr

La csiomimosn prirtaie régionale de la blioanuerge et boulangerie-pâtisserie est composée de 10 mnrbees tualitiers et 10 mreembs suppléants à raosin de :

? 5 mmreembs tltuaiiers et 5 mmbrees suppléants représentant les orntgsoiinaas snaicyleds de salariés adhérentes aux onnrsoaagits sdnleiacys ntloaniaes de salariés, sageitiarns de la ctnvenioon citocvllée nationale. Il est précisé que ces mermbees devront, dnas la mesrue du possible, être salariés d'entreprises enrntat dnas le chmap d'application de ladtie cotvenonin cvlicloete niolnatae ;

? 5 mermbees tiuelairts et 5 mreembs suppléants désignés par le gneoupmert psoeisrfennol régional mrmbe de la confédération naniolote de la brneligaoe et boulangerie-pâtisserie française.

Les meembs de la CBPRP devront, dnas la mrusee du possible, être isuss d'entreprises de moins de 11 salariés.

Ils pnuveet être en activité ou à la retraite.

Chaque fédération siyandcle ntilaoane tamenrst les nmms de ses représentants ansii désignés à la cissimomon paibrate nalaonite de la beoulnairage et boulangerie-pâtisserie dnnt le secrétariat est assuré par la confédération ntlanioae de la beaoglriuiue et boulangerie-pâtisserie française. En cas de besoin, les suppléants pnuveet siéger en présence des titulaires. Ils ont une viox cotiltvnsuae et ne pnennret prat au vtoe qu'en l'absence du ou des titulaires.

### 1.2. Désignation des meemrbs

Les meemrbs de la CBPRP snot nommés par le gmeeprount ponfroenseisl régional mbreme de la confédération naniolote de la banireolgue et boulangerie-pâtisserie française et les oirntsangiaos seclinadys de salariés adhérentes aux oiagnsnatros sydaecnils neiltaoans de salariés, sieraagtins de la cninotevon cceltviioe nationale.

La désignation des représentants s'effectue sleon les règles pperros à cuqhae organisation.

Dès luer désignation, l'identité des pesnrenos chiosies puor siéger en tnat que mrmbe est notifiée au secrétariat de la CBPRP qui tenrmsat ces itofamnniros à la cmomissoin naotinlae piraarite de la baignuorlee et boulangerie-pâtisserie au puls trad dnas les 15 juuos qui suivent.

### 1.3. Fomtioarn des mrmeebs

Il anaperitpt à chquae ootanriisgn désignant des représentants d'assurer la foratimon de ccuhan de ses mandataires.

### 1.4. Durée du mndaat et rnelevuemlonet

Les mermbees de la CRBPP snot désignés puor 4 ans à cptmoer de 2017. Luer maandt est renouvelable.

### 1.5. Ctsiseaon du mdnaat

La validité du madant de mbmere de la CBRPP csese lsroque l'organisation au tirt de lealluqe il a été désigné ne procède pas au renlnvouemelet de son mandt ou nfoioe par écrit à la CRBPP qu'il n'est puls habilité à la représenter.

Tout mrembe qui shitaoue démissionner de son psote en infmore par écrit l'organisation qui l'a mandaté, ctete dernière en ifnrmoe par écrit la CPRBP. L'organisation désigne un nevouau mberme dnas les meillures délais.

## Article 2

## Fonctionnement de la CPBRP 2.1. Présidence et vice-présidence

La CBPRP est présidée par un représentant des employeurs. La vice-présidence est assurée par l'un des mbrmees tiratuiles représentant les oaoitanngirss sndyiacles de salariés.

### 2.2. Fréquence des réunions

La CBPRP se réunit au moins une fois par an sur ccootvianon adressée à cachun de ses mbemers par le secrétariat de la cmoimiosn sur cgosinne de son président.

Cette ccinaotvoon précise également l'ordre du juor de la réunion.

### 2.3. Pitpciatraion aux réunions

Lorsqu'une onsrgaiitoan ne puet être représentée, elle a la possibilité de tserrattmnte par écrit sa position.

Une fiellue d'émargements est établie puor chquae réunion et conservée par le secrétariat de la CPRBP.

### 2.4. Odrre du juor

L'ordre du juor est établi par le président et est adressé par le secrétariat de la CRBPP au mions 15 juors avnat la dtae de la réunion.

Toutefois, ttuoe oonargtsiian puet denademr l'inscription d'un ou pesiuruls pntios complémentaires à l'ordre du juor au monis 3 juors avnat la réunion.

### 2.5. Ctmpeos rdneus et relevé de décisions

Les réunions de la CBPRP fnot l'objet d'un cmotpe rdneu qui est simous à l'approbation à la séance svtniuuae et signé par le président et le vice-président.

Le secrétariat de la CBPRP asesdre après cauqhe réunion un copmte rendu aux mreembs participants.

### 2.6. Règles de psrie de décisions

La psrie de décision s'effectue praritrinmeeiot dnas le carde du consensus.

En l'absence de cuossnens sur un pnoit à l'ordre du juor fsanaît l'objet d'une délibération, la psrie de décision est reportée à une réunion ultérieure de la CPRBP.

En cas de vote, la CBRPP ne puet vabneemalt délibérer que si au mnios la moitié des mbrmees tluuartiis par collège snot présents.

Seuls les tlaetuiris présents ont la possibilité de voter. Chquae mrembe tiirlatue dpsisoe d'une voix. Lorsqu'un suppléant raeclpme un titulaire, il dspisoe de sa voix.

Le vtoe se fiat à la majorité des duex tiers des mermbees présents.

## Article 3 Attributions

La CBRPP ecxere les mêmes atobinuritts que cleels mentionnées à l'article L. 23-113-1 du cdoe du taarivl et dipssoe des prérogatives sutnaives :

### 3.1. L'étude de l'emploi et de la fitoramon psseieonrlonfle

La CBPRP pruroa étudier et proposer, compte tneu des spécificités régionales, des avancées sur les thèmes de l'emploi et de la frmioaton pisinfrseeolole cionutne qui ne pnorrot pas être mnois fboelavars puor les salariés que les diitsponsois de la cnvooietn cvioctelle niatanole sur ces thèmes. À ce titre, la CBRPP pruroa être amenée à établir un pormgmrae de fromioatn psellsfnnoroeie adapté aux boseins et à l'évolution de la

profession, aux besoins des salariés et des employeurs de la région et appliquer les démarches nécessaires pour leur prise en charge financière par les fonds de la formation professionnelle. De même, la CPBRP devra établir chaque année un bilan de l'apprentissage de la profession dans la région. Il est précisé que la négociation salariale n'entre pas dans les prérogatives de la CPBRP.

### 3.2. L'étude des conditions de travail des salariés

La CPBRP pourra s'intéresser aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises, notamment de moins de 11 salariés. Les conditions de travail peuvent être définies comme étant les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain et le contenu de l'organisation du travail. A cet effet, la CRBPP peut étudier des aspects d'évolution économiques afin de pouvoir, ultérieurement, en assurer la promotion auprès des entreprises.

Par ailleurs, la CPBRP assure, auprès des entreprises et de leurs salariés, la diffusion de conseils de prévention définies dans le cadre du régime complémentaire de frais de soins de santé de la branche ; actions qui concourent à l'amélioration des conditions de travail.

### 3.3. L'étude des évolutions des entreprises

La CRBPP pourra s'informer des évolutions que connaissent les entreprises relatives de la branche professionnelle au sein de la région et plus particulièrement des entreprises et des entreprises de boulangeries, des entreprises relatives au nombre de salariés employés par catégorie professionnelle, des évolutions économiques et sociales dans les entreprises de formation ?

### 3.4. L'étude des outils favorisant la fidélisation des salariés

La CRBPP pourra chercher à mieux fidéliser les salariés et à atteindre les compétences vives la profession, notamment, en s'intéressant aux activités sociales et culturelles, à savoir, aux activités non professionnelles légalement, celles qu'en sont leurs dénominations, la date de leur création, exercées principalement au bénéfice des salariés de la profession, sans discrimination, en vue d'améliorer leurs conditions de travail, de travail et de vie.

### 3.5. Modalités relatives à la diffusion d'informations et de conseils sur les obligations légales et contractuelles

Les CPBRP diffuseront des informations et des conseils aux salariés et aux employeurs relatifs aux obligations légales et contractuelles qui leur sont applicables.

### 3.6. Modalités relatives à la prévention des conflits

Les CPBRP mettront en place un dispositif de résolution des conflits n'ayant pas donné lieu à l'issue d'une médiation conciliatoire selon les modalités définies ci-après.

#### Objet

Les salariés et les chefs d'entreprise relèvent de la compétence collective des entreprises de boulangeries-pâtisseries pour le règlement des conflits lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés en matière d'application des droits contractuels et plus généralement de relations de travail dans l'entreprise (temps de travail, qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, problèmes en difficulté économique ?).

Le dispositif vise à la prévention des conflits individuels ou collectifs notamment en apportant aux salariés et aux employeurs des conseils et des recommandations. L'objectif est aussi de faciliter le dialogue dans le cas où un conflit semble

inévitable et pour éviter au final une procédure contentieuse. Le dispositif ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

En tout état de cause, il ne constitue pas une procédure contentieuse ou précontentieuse.

#### Mission

La CPBRP a pour mission d'informer et d'accompagner les salariés et les employeurs, sans intervenir dans l'entreprise.

La CPBRP sollicite la collaboration notamment pour toute question relative à la branche professionnelle de la profession de boulangeries-pâtisseries.

#### Rôle de la CRBPP

À chaque réunion de la CPBRP, il est fait un point sur les actions réalisées dans le cadre de cette mission. La CRBPP dresse un état des lieux de cette activité.

Dans ce cadre, la CPBRP recense les questions récurrentes posées.

La CRBPP peut être sollicitée pour apporter un renseignement sur toute question en matière de relations de travail et le cas échéant sur l'application de la réglementation des entreprises de boulangeries-pâtisseries. Dans cette hypothèse, il appartient à son secrétariat de transmettre à la commission nationale de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie les éléments demandés.

Ces actions doivent contribuer à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs.

### 3.7. Programme d'actions et de coopération

Chaque année, la CRBPP élabore son programme d'actions au regard des orientations définies au niveau national et dans le respect de la politique de la profession. La mise en œuvre de ce programme d'actions fait l'objet d'un suivi régulier.

Ce programme doit prévoir des axes de coopération visant à promouvoir la CPBRP, ses actions et son rôle, notamment, en matière de prévention des conflits auprès des salariés et des chefs d'entreprise de boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

### 3.8. Bilan annuel d'activité

La CPBRP élabore un bilan annuel des actions menées dont elle finance la réalisation et transmet au secrétariat. Ce bilan est examiné et approuvé par les membres de la CPBRP.

Il est transmis à la commission nationale de la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Il comporte, notamment, une synthèse de la situation de l'emploi dans la branche au niveau de la région.

#### Article 4

##### Exercice de mandats

##### 4.1. Remboursement des frais

Les fonctions de membre de la CRBPP sont gratuites.

Chaque année, il est fait un point sur les frais que les membres annuels lors de l'accomplissement de leurs missions et ce dans le cadre des dépenses qui leur sont octroyées.

Les membres du conseil d'administration des salariés bénéficieront du remboursement de leurs frais réels de déplacement dans la limite de deux réunions de la CRBPP par an sur présentation de lures justificatifs de titre de transport ou d'indemnités kilométriques.

Les salariés d'entreprises relèvent de la compétence collective de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, membres de la CRBPP bénéficieront, par réunion, du maintien de leur salaire dans la limite de deux réunions par an. L'employeur concerné pourra demander le remboursement du salaire ainsi maintenu et des charges patronales correspondantes auprès de l'organisation

#### 4.2. Ptrocioten des mnrbees des délégations snilycdaes de salariés

Les mbrmees coponasmt la délégation des sayndcits de salariés et apetnnaaprt à des erenisetprs rnalevet de la cveninootn clcteolvie des eripnstrees aitsrnaales de bulaoginree et boulangerie-pâtisserie bénéficient des dsspointois pcretiteocrs relieatvs aux salariés protégés.

De ce fait, ces mnrbees bénéficient nmaoetnmt de la procédure de ddmnaee d'autorisation préalable à l'inspection du tivaral en cas de procédure de lieemcicnnt pndneat tuot le tmeps où ils seront mbemers de la cmiismoson prartiiae régionale ainsi que paednnt 6 mios après.

#### Article 5 Secrétariat de la CBPRP

Le secrétariat de la CBPRP est confié à la surtcurte régionale

## Avenant n 24 du 15 mars 2018 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé. (annexe à l'avenant n° 83)

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Sont coeurtvs sleon les cdniotnos du régime conventionnel, tuos les aects et faris de soins, ayant fiat l'objet d'un rmomeuserebnt et d'un décompte iudniiavl sécurité sociale, rnlveeat des psotes de gnaiatres détaillées ci-dessous.

Les euiclnsxs et les lmiotinitas des gieaatrns ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefft d'empêcher les priess en cgrhae mealinms prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Postes	Niveaux de cteuvorruie iunacnlt le reemobnesmurt sécurité slcoiae
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité</b>	
Frais de séjour, sllae d'opération	250 % de la bsaee de rmmoesernbuet
Honoraires : aects de cghrriiue (ADC), aects d'anesthésie (ADA), aeruts honoraires.	300 % de la bsaee de rrmbeuensot ? adhérents DTPM
	200 % de la bsaee de rnmreesemoubt ? non adhérents DTPM
Chambre particulière	90 ? par juor
Forfait hapiielsootr engagé (*)	100 % des Firas réels dnas la litime de la législation en vuigneur

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2018*

Le présent acrcod ptraariie a une durée indéterminée et ses dtinoiiosps ponurrot être modifiées par décision de la csmsoimion nliantioae paritaire de la boulangerie. Les ptiaers saieantgris cnivnoennet de denmader au ministère du tarival l'extension du présent accrod en aotiiaplpcn des acreitls L. 2261-15 et svunitas du cdoe du travail.

#### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2018*

Cet aorccd a puor ojebt de feixr les modalités de fonmctnoneinet en précisant nanmtemot les attionbtuirs des cmmniiiososs praaetiris régionales de la boulangerie-pâtisserie (CPRBP) teells qu'elles résultent de l'avenant n° 111 étendu par arrêté ministériel du 7 avrll 2016 (Journal ofeciifl du 16 avrll 2016) et de l'article 1er de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Frais d'accompagnement [enfant à crhgae de monis de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	35 ? par juor
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la bsaee de rbumemnoerset
Fécondation in vitro	Crédit de 450 ? par année cviille
Assistance hpaioasiostitln et aburotlmiaie (extrait)	
? présence d'un pcrhoe au cvehet du bénéficiaire	? coût du vgoyae organisé par l'assisteur
? séjour à l'hôtel du pocrhe acheminé au chveet	? 45 ? TTC par nuit, mamxium 90 ? TTC par séjour
? télévision à l'hôpital	? 75 ? TTC mxmaium
? gdare à dmlcoiie des enfants/petits-enfants	? 24 hueers mxuimam par période d'hospitalisation
? aide-ménagère à domicile	? 15 heuers maximum, réparties sur 3 saeneims evrnoin ; 30 heuers maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie auuoltmbrie
Aide pédagogique	? 15 hueers par seiname tuos cuoros confondus, faeoaclnnibtrs par tcranhe de 3 hueres de corus miumim dnas la journée par matière ou par répartiteur scolaire.

#### Maternité et prévention précoce

Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du cpuole avec un pfsiosnroenl de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) (recommandation de la huate autorité de la santé 2009).	Prise en caghre de la catniustolon à huauetr mmalixae de 60 ? et dnas le rsecept des letmiis imposées par le décret n° 2014-1374 du 18 neomrvbe 2014.
Grossesse et sivui d'accouchement : ettreenin hygiéno-diététique auprès d'un (e) diététicien (ne)	50 ? Accompagnement d'une atoicn de prévention et de snlsaeobiitiisn

Accompagnement amateillnt dnas la durée : 3 cntooustlanis d'allaitement à dciimole de sages-femmes dnas les 6 pmereirs mios du bébé (l'OMS et l'UNICEF rndenmeomact l'allaitement eucilxsf jusqu'à 6 mios plus en complément d'une aneiotmlitan diversifiée jusqu'à 2 ans).	27 ? par cnstuaiolotn Accompagnement d'une aoiactn de prévention et de seniotbislaian
Naissance d'un enanft déclaré	Forfait de 500 ?
<b>Actes médicaux</b>	
Consultation et vtiise généralistes	250 % de la bsae de rbrmeuoneesmt ? adhérent DTPM 200 % de la bsae de rermeosmenbut ? non adhérent DTPM
Consultation et vsitie spécialistes	250 % de la bsae de rnemuobsreemt ? adhérent DTPM 200 % de la bsae de reoemubensmt ? non adhérent DTPM
Actes de ciruhgrie (ADC) Actes tqnceiheus médicaux (ATM) Actes d'obstétrique (ACO)	250 % de la bsae de rmroebumseent ? adhérent DTPM 200 % de la bsae de ruoeremmnebst ? non adhérent DTPM
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	170 % de la bsae de ruseenrmobmt ? adhérent DTPM 150 % de la bsae de rsememeobnrt ? non adhérent DTPM
Auxiliaires médicaux	110 % de la bsae de rmeuomnsebrt
Analyses	110 % de la bsae de rmumeensrebot
<b>Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)</b>	
Pharmacie	100 % de la bsae de rorenmbsmueet
<b>Dentaire et atncios de prévention</b>	
Soins daintrees (à l'exception des ilnay et onlay)	100 % de la bsae de rbmersonemeut
Inlay, Oonly (hors inaly croe et ilany à clavettes)	450 % de la bsae de ronmesrmeubt
Prothèses dtarniees remboursées par la sécurité scoliae	470 % de la bsae de rbmnsruemoet
Inlay croe et ilnay à ceelavtts	330 % de la bsae de rmnuesorebmet
Prothèses deateinrs non remboursées par la sécurité soaclie (***)	380 % de la bsae de reubsmeoemrnt (**)
Implants dtaerines y cmripis plieris imepniatrlas (****)	1 400 ? par inalmpit limité à 3 ialmtpns par année cvlie
Orthodontie acceptée par la sécurité scoliae	350 % de la bsae de rmeobsrmnueet
Orthodontie refusée par la sécurité silaoce (*)	350 % de la bsae de roeuesnemmbt (**)
Parodontologie (*)	Crédit de 300 ? par année clvlie

Actions de prévention bucco-dentaire	Voir le paormngme 2016-2018
<b>Prothèses non danierets (acceptées par la sécurité sociale)</b>	
Prothèses adeiitvus	100 % de la bsae de rmebonesmeut + Crédit de 2 800 ? sur 2 années consécutives
Orthopédie et aeruts prothèses	100 % de la bsae de reosrmubeenmt + Crédit de 800 ? par année ciivle
Optique (****)	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nbevrmoe 2014, le reebsumnmroet covrue les firas engagés par période de psrie en crahge de 2 ans puor un équipement opuitqe composé de duex vrrees et d'une monture. Ctete période est réduite à 1 an puor les mineurs, ou en cas de rlevmenoeult de l'équipement justifié par une évolution de la vue. Ces périodes de psrie en cahrgé débutent à la dtae d'acquisition de l'équipement. Lursoqe l'assuré ectffuee des dmedneas de rnmermeobuest de son équipement en duex tpmes (d'une prat la monture, d'autre prat les verres), la période peandnt leluaqle un équipement oqtique puet être remboursé est identique. La jufiasiictotn de l'évolution de la vue se fndoe siot sur la présentation d'une nulvoele picpioetrns médicale paontrt une crctioern différente de la précédente, siot sur la présentation de la pireioprcstn iitliane cmonaprtot les minneots portées par l'opticien en aiciaptolpn de l'article R. 165-1 du cdoo de la sécurité sociale. La nveulole ctrcoioren diot être comparée à cllee du deiernr équipement ayant fiat l'objet d'un ruesnrmoeembt par l'assureur.	
Monture	RSS + ffoairt de 130 ?
Verres uacufniox semipls	RSS + farioft de 90 ? par vrree
Verres uficoanux compeexls	RSS + fafroit de 170 ? par vrere
Verres muciotuaflx ou priosergsfs slmepis	RSS + foraift de 220 ? par vrere
Verres mfiutalocux ou prrifosgess cemoelxps	RSS + ffarriot de 330 ? par verre (RSS + frfaiot de 310 ? par verre puor les mnois de 18 ans)
Lentilles acceptées par la sécurité siclaoe	100 % de la bsae de reemomubnsert + Crédit de 200 ? par année cliive
Lentilles refusées par la sécurité silaoce (y cmopris leiltlnes jetables) (*)	Crédit de 200 ? par année clivie
Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 900 ? par ?il et par année cvliie
<b>Cure tlhemare (acceptée par la sécurité sociale)</b>	
Frais de tertmieant et hoioenars	100 % de la bsae de reonmeumbrest
Frais de vogyae et hébergement (*)	Forfait de 350 ? limité à une ironettinven par année ciivle
<b>Actes hros ntnlomcureae</b>	
Pack bien-être :	
Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, saegvre taiqbugae prescrit, vciacn crtone la grippe, viccnas ptsiercrs non remboursés par la sécurité sociale, monyes ctfcpriaoetns prescrits, poodlounge	Crédit de 160 ? par année clivie
<b>Garanties sioedralis</b>	

Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime français de santé avec une cotisation égale à la cotisation des salariés la première année et majorée de 15 % à partir de la deuxième année	Prévention de l'allergie à la farine : ? information sur l'hygiène ? dépistage dans les CFA	Vidéos de sensibilisation à l'hygiène personnelle Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage l'hygiène personnelle dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6 000 apprentis pour les années scolaires 2017-2018
Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime français de santé jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat	Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires	Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité assurera la continuité plus assurera la délivrance d'un conseil avis médical auprès d'expert
Couverture du régime français de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelle que soit la durée et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime français de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité	<b>Prévention (conformément à l'arrêté du 8 juin 2006)</b>	
Fonds d'action sociale santé poisons	Aides financières pour faire face à des situations d'urgence (accidents, hospitalisations longues, dépenses d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)	Prise en charge des actes de prévention suivants : ? sélection des salariés sur les mémoires avant 14 ans ; ? détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; ? premier bilan de l'âge oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans ; ? dépistage de l'hépatite B ; ? dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des sexes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ? ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ; ? Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les enfants qui n'ont pas été vaccinés et pour les femmes non immunisées désirent un enfant f) Haïmophilus influenzae B ? infection à l'origine de la méningite de l'enfant g) Vaccin contre les infections à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	100 % de la base de rémunération
Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime français de santé de l'obligation de l'entreprise		
Ayant (s) droit de salarié décédé Fil + belugano	Maintien ou mise en place gratuite du régime français de santé pendant 12 mois Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession		
<b>Prévention : actions définies par la commission paritaire nationale pour 2017-2018</b>			
Prévention de l'hypertension artérielle : -Information -Dépistage -Accompagnement	? outils de sensibilisation à destination de plus de 120 000 salariés ? campagne nationale et plan national de détection du risque ? organisation de l'accompagnement par des professionnels de santé des salariés exposés au risque.		
Prévention bucco-dentaire : ? information ? dépistage dans les CFA	? outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et matériel pédagogique) ? information de sites pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6 000 apprentis pour les années scolaires 2016-2017 et 2017-2018		
Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : -auto questionnaire -vidéo de sensibilisation		

Abréviations :  
 PMSS : paflond mseneul de la sécurité sociale.  
 FR : frias réels engagés par l'assuré.  
 BR : bsae de rbeousemmret reenute par l'assurance madalie ogiobrialte puor déterminer le maontnt de son remboursement.  
 RSS : rmoesmrnbeuet sécurité socaile = mnntnoat remboursé par l'assurance maiadle oigaliotrbe et calculé par apaciltipoin du tuax de rmsreumobeent légal en viuuegr à la bsae de remboursement.  
 TM : ticekt modérateur siot partie de la bsae de rnrboeueemst non psire en craghe par l'assurance mialade otbgilaroie (TM = BR ? RSS)  
 DPTM = disptoisif de ptraiuqe trraaiife maîtrisée :  
 ? CAS : (contrat d'accès aux soins) ;  
 ? OAPTAM (option putraiqe taifraire maîtrisée) ;  
 ? OPTAM-CO (option ptuiaqre tiafairre maîtrisée cgrirhiue et obstétrique).

L'annualité est appréciée par année civile. La prat non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.  
 (\*) Remboursé selon conidiotns définies nbsnnotaot totues irvoieennntns de la sécurité sociale.  
 (\*\*) Sur la bsae de rbruoemesnemt de la sécurité sciaole si l'acte avait été accepté par la sécurité sociale.  
 (\*\*\*) La gtrinae « Prothèses detenaris non remboursées par la sécurité scaloie » crepmond les aects svntuais :  
 ? creunoons denateris : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des cunnerooos ou dnets à toenn préfabriquées, coneornus ou dtnes à tonen provisoires, crenunoos à rvnecmureeot partiel.  
 ? prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.  
 ? bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les acets aennexs s'y rranptpoat : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses detrineas sur dnets temporaires, prothèses deanreits ou dtens à teonn préfabriquées, prothèses deetrinas ou dents à tonen provisoires, et les pielirs de bgrdie à reeocrneumvt partiel.  
 (\*\*\*\*) La giartnae « Ianmtpls dntereias non remboursés par la sécurité slicoaie » cmneorpd la psoc d'un ipnlamt à l'exclusion de tuot atce axnnee (scanner, couronne).  
 (\*\*\*\*\*) Détail psote oiptque :  
 ? vreres uncafoiux slmepis : LPP 22 61874 ? 22 42457-22 00393 ? 22 70413 ? 22 03240 ? 22 87916 ? 22 59966 ? 22 26412 ;  
 ? vrees ucaofuinx coelmpexs : LPP 22 43540 ? 22 97441 ? 22 43304 ? 22 91088 ? 22 73854 ? 22 48320 ? 22 83953 ? 22 19381 ? 22 38941 ? 22 68385 ? 22 45036 ? 22 06800 ? 22 82793 ? 22 63459 ? 22 80660 ? 22 65330 ? 22 35776 ? 22 95896 ? 22 84527 ? 22 54868 ? 22 12976 ? 22 52668 ? 22 88519 ? 22 99523.

## Avenant n 120 du 9 juillet 2018 relatif aux congés familiaux

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018*

Les doiinotispss de l'article 31 de la cetoonnvin coletcivle intitulé : congés familiaux, snot annulées et remplacées par :

« Alctire 31  
 Congés familiaux

Article 2 - Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Le présent avenant prend eefft le 1er aivr 2018. Il est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Le présent aaennvt établi en vtreu des atrleics L. 2221-2 et stnuaiivs du cdoe du tiaravl est fiat en norbme sffnuiaist d'exemplaires puor nciftiaooitn à caunhce des ogiaiosnatnrs représentatives dnas la bhancre et dépôt dnas les cinntdoios prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.  
 Les petrais sagretainis cnivnonneet de ddamneer au ministère du tvaaril l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Les perrtneaaais suoaicx de la Bcnhrae ont décidé d'améliorer au 1er arvil 2018 les pnsrtteoais du régime « rsnbeeoumret complémentaire de fiars de snios de santé » des salariés snas mtocioafdin corrélative des cotisations.

Les salariés bénéficient sur juisfiocaitn et à l'occasion de cterians événements, d'une aiusoioatrtn d'absence eepclinlotnxee accordée dnas les citdioonns steiunvas :  
 ? magriae du salarié : 6 juors ;  
 ? cuoclsnoin par le salarié d'un ptace civil de solidarité : 6 jrous ;  
 ? nsiscnaae d'un enaft du salarié ou arrivée d'un eafnnt placé en vue de son adoipotn au fyeor du salarié : 3 jrous ;  
 ? anncone de la snvuerue d'un haïdcanp cehz un enaft : 2 juors ;  
 ? maiarge d'un eanfnt du salarié : 1 juor ;  
 ? décès d'un enfant du salarié : 5 juors ;  
 ? décès du conjoint, du pranriaete lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'une s?ur ou d'un frère : 3 juors ;  
 ? décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mgiaire du salarié ou d'un Pacs, 1 juor d'absence supplémentaire est accordé au salarié lusrque l'événement itvnneerit à au moins 300 km du diiolcme du salarié, cttee dtiascne ceorpsdrannot au tjaret aller par l'itinéraire le puls court.

Ces juors d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jurons de travail eicfftef pour la détermination de la durée du congé annuel.

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018

Ces jurons d'absence sont accordés sans coïdtonn d'ancienneté.

Une atioouraistn d'absence est accordée :  
? au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;  
? au titre de toute période en tant que réserviste.

Les siiteagnras ceovinennt de déposer et de dmnadeer l'extension du présent aennvt conformément aux dpoosniitss du cdoe du travail.

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018

### Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018

Le présent ananevt n° 120 a une durée indéterminée.

### Article 3

## Avenant n° 121 du 9 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAAC CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Mise en place de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018

Ainsi, le titre de l'article 8 divneet désormais « Cmsosimoin prairiate pteernmane de négociation et d'interprétation ? CPPNI. Comosismin patairrie niaanlote pour l'emploi et la frtaoimn peslneliforosne ? CPNEFP ».

Les dspointisios reavetils à la csimmosoin piatriare d'interprétation et de cocioainltn dennveeint (étant enntedu que ceells ratilvees à la ciisommsion ptaiarre ntiaaonle pour l'emploi et la ftoaroimn psfnslloieenre deemenuit inchangées et prneotort la numérotation 8.2).

### 8.1. Coimsimosn piatairre prneemnte de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En alpjiocatn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, il est institué au naiveu nntoiaal une cmoismsion pitraiaie pnamteere de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée nmamoetnt d'exercer un rôle de vlliee sur les ctioondins de tviraal et l'emploi, d'établir un rpprot anunel d'activité camnerpnot un bialn des acodrcs d'entreprise de la bcnhrae et de vlielur au rpeest et à l'application de la présente cetnoivnon cteilvcole et de ses atnveans asni que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pnvuoaat résulter de luer msie en ?uvre.

Conformément aux dstpooiisnos de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, les ptiticpanars aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, iclnuat asusi bein le tepms de la réunion que le tpms de déplacement, considérées en tepms de traiavl effectif.

La CPNPI est constituée :  
? d'un collège salarié composé des oinsrtinaoags seiaydcnls représentatives dans la bchrane ;  
? d'un collège employeur.

Les meebms du collège salarié de la CNPPI bénéficieront des doiinpitss de l'article 6 de la ctneovion cticlevoie nlnntaaoie dans la liitme de duex par oiignarsotan syndicale.

### Missions de la CPPNI

La CNPPI est chargée dans le crade ntniaoaal des mnisosis staivnues :

Cet aavnnet n° 120 a pour ojbte de predrne en cpmte les durées de congés fmialiuax fixées par l'article L. 3142-4 du cdoe du tvraial teels qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 aifn d'adapter les dptooiisns de l'article 31 de la cvnooneitn cctelivole nationale.

1° Elle représente la branche, ntaemmot dans l'appui aux enptseiers et vis-à-vis des pouvrios publics.

2° Elle eexrce un rôle de vielle sur les coiinntods de taarvl et l'emploi.

3° Elle établit un rpraopt annuel d'activité qu'elle vsere dans la bsaie de données nintloaae mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du cdoe du tvaiarl ; bsaie à luqaelle tuteos les oaoiranitgss sylacdneis ont accès.

Ce rprpaot crnpmeod un bialn des acodrcs ciltoclfes d'entreprise de la bncarhe prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Ainsi, doinevt être trmsains à la CPNPI de la bhrane les cvoenionnts et acrdcos d'entreprise de la bharne crnotpoamt des siutitanplos pnaotrt sur :

? la durée du tvaaril aigni que la répartition et l'aménagement des hroreias (heures supplémentaires, cnentvions de forfait, tariavl à tepms partiel, tvraial itintrenetmt ?) ;

? le repos qteiidoun ;

? les jruos fériés ;

? les congés : congés payés et aruets congés (congés d'articulation etrne la vie pnolesensilfroee et la vie prloslenene et familiale, congés pour eggannemet associatif, piltouique ou militant, congé et période de taarvl à tpems paitrel pour la création ou la rpeirse d'entreprise, etc.) ;

? le ctompe épargne-temps.

4° Elle interprète, à la denmade d'une jiodticiurn ou d'une ooginiarastn sayncdile représentative dans la branche, les texets de la cntnovioen coteviclle nationale.

5° Elle posorpe et rédige des atnnaves à la présente cnoivotnen cilvoelcte sur postoiripon d'une oignaaostin slaiydnce d'employeurs ou de salariés.

6° Elle négocie sur les thèmes ortiaiobegls prévus par la Loi et fxie nnommaett les slearais mnaimuix conventionnels.

7° Elle négocie touets les diipsonitoss de la cieontvnon coltceive nationale.

### Fonctionnement de la CPPNI

#### Réunions. ? Périodicité

La coiimsomsn est réunie au moins trios fois par an en vue des négociations mentionnées aux atlecris L. 2241-1 et svaitnus du cdoe du travail, nnmameott pour négocier les silareas ilanlucnt une prsie en compte de l'objectif d'égalité pserolofesnilne entre les fmemes et les hommes, ainsi que les museres pteaemrnt de l'atteindre.

Les cotnvaoniocs et deocmtuns préparatoires sont adressés par ceoirur et par courriel, aux onrsntagoiias memrbes de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avnat la dtae de la réunion. Ce délai puet être réduit à 7 jrous en cas exceptionnel.

La cosomimismn établira le cdeailernr des négociations de l'année cviile à veinr lros de sa dernière réunion de l'année civile en cours, en fainxt les deats et les thèmes de négociation envisagés.

La ciosommismn porrua être réunie à la denadme de l'une des

osnairotgians sycealinds salariées ou eeuomyplr sur tuot thème de négociation. Cttee dnaemde srea ftiae en la fmore recommandée aevc aivs de réception adressée à chunace des praetis ctnropmaot les motifs et les éléments de ctete demande. Dnas ce cadre, litteda réunion se tenidra dnas les 45 jurus obevluas snaiut la réception de ctete demande.

L'organisation matérielle des réunions (convocations, oerdrs du jour, dictuomtenoan préparatoire, cpmtoe rdenu des réunions, ?) est assurée par la CNBF.

#### Présidence

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

#### Transmission des acrcods d'entreprise

Les citoneonnvs et ardcocs d'entreprise crmptnaoot des spnlutaiios cceunols dnas les crdae de l'article 8.1 du présent aitrclre snot adressés par vioe postale, accompagnés du CEFRA « Élections CSE », à CNPPI C/ o CNBF, 27, avenue d'Eylau, 75782 Pairs Ceedx 16 ou par e-mail à l'adresse cppni@boulangerie.org après spsorpuiesn des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPNPI aucsce réception des cvionnonets et ardcocs triamns auprès des Parties.

#### Saisine de la CNPPI en matière d'interprétation et de conciliation

La CPNPI sur sniase iveiildunle ou clocliteve de salariés ou d'employeurs, a puor msoisin de résoudre les problématiques liées à la compréhension des atlceris de la présente cteovnoinn collective. Ctete snasiie se frea en la fmore recommandée aevc aivs de réception.

Ces qoietsnsus snot portées à l'ordre du juor de sa pcranohie réunion et adressées aux meebmrs de la coommisish 15 jurus oruelvabs anavt la dtae de celle-ci. Un mbreme salarié ou epmeoylr ne puet siéger à une réunion aaynt à examiner un différend dnas lqueul son epritenrse est partie. Il pruroa se fiare raemplecr puor ltidae réunion.

Le relevé de décision rdenu par la CPPNI, cntaaotsnt la pootiish de cahcune des oisongintraas pirptacniat à la commission, frea l'objet d'un doncuemt signé par les memrebs de la csmmoisoin et srea adressé snas délai aux parties.

La cosmimosin puet également rrndee un aivs à la ddeamne d'une jidcutoiirn sur l'interprétation d'une cnvotnoien ou d'un acorcd coctilef dnas les coionidtns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jiidcaure et sleon les mêmes règles.

#### Article 2 - Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018*

Les dooiitnspsis de l'article 8 rteevails à la cmssimioon piaiatrre

## Avenant n 25 du 21 décembre 2018 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

#### Article 1er - Objet

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

L'article 5 « Ciooasitn et répartition » de l'avenant n° 83 à la cniooevntn coilevtlce nitanloae est modifié cmme siut :

nitaanloe de l'emploi et de la fiotoarmn plflrsensoieone (CPNEFP) ne snot pas modifiées à l'exception du sous-titre qui deevnit : « 8.2. Csomsoimin patriiare nlotnaae de l'emploi et de la fitomorán pelisfoelnnone (CPNEFP) »

#### Article 3 - Durée de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018*

Le présent avnnaet est conlcu puor une durée indéterminée.

#### Article 4 - Publicité. – Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018*

Le présent anveant établi en vtreu des aeicrtls L. 2221-2 et stvunais du cdoe du tiavrarl est fiat en nmobre sffunifat d'exemplaires puor noatfoiitcin à cahcne des oaigsoatnirs représentatives de la branche et dépôt dnas les cndonitois prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les preiats sgaatrieins ceeonvninnt de deanmder au ministère du tivaarl l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2018*

Le présent arcocd a puor obejt de compléter les dtioisnipsos de l'article 8 reviaetls à la cmimososin piarraite ntnlioaae d'interprétation et de cnoiaioctin de la cneitvonon cltvicieole notnailae de la boulangerie-pâtisserie : eenrrpisets artisanales, aifn de les rdnee crfnomoes aux mniosiss nellouves confiées à la ciismsomon pirtairae pentannree de la négociation et de l'interprétation instaurée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtylaeie au travail, à la mooiridetnsan du duioalge sicoal et à la sécurisation des proarus pfnsooniersels dtie « loi Tiavrarl » et puls particulièrement de son aitclre 24 et du décret n° 2016-1556 du 18 nebomrve 2016.

Compte tneu de la cmioospoitt de la bnrcbae constituée puor la très gdarne prat d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avnnaet ne corpotme pas de dpissoiioitn particulière puor ces entreprises.

*Les praties réaffirment le caractère impératif de la citovnnoen collievcte nanliatoe en précisant qu'il ne puet être dérogé aux dioostiipnss de la présente conivnoten que puor mrttee en plcae des gerntaais au moins équivalentes. (1)*

Les sgiearntias cnvenienont des doosiiiptnss stenuiavs :

*(1) Alinéa étendu suos réserve du repscet des dtioosiniipss des airtlces L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 16 arvil 2019 - art. 1)*

« La cittoosain du régime « rrmnuoeebmset complémentaire de frais de snois de santé » est eprximée en pgunorctee du paonfld museenl de la sécurité sialcoe (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés relneavt du régime général et à 0,98 % puor les salariés rlevanet du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2019, la cisttaoion meluslene srea appelée cmme en 2018 à :  
? 1,36 % du PSMS puor les salariés rlenvaet du régime général ? siot 45,92 ? ;  
? 0,94 % du PSMS puor les salariés rneevalvt du régime Alsace-Moselle ? siot 31,74 ?.

(Valeur du PSMS au 1er jivenar 2019 : 3 377 ?.) »

Les aretus paeahrrgpas rnetset inchangés.

#### Article 2 - Date d'effet. – Durée

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

Le présent aeannvt penrd eefft le 1er jeinavr 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 3 - Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de remettre au ministère du travail l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

### Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la branche de la boulangerie-pâtisserie, que ce soit inférieure, égale ou supérieure à 50 salariés.

Article 3 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

### Avenant n° 26 du 4 avril 2019 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de soins de santé

La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française et les organisations représentatives des salariés, réunis en comité paritaire ont décidé à l'unanimité de maintenir le taux d'appel de la cotisation 2019 du régime « rmeusmebmet complémentaire de frais de soins de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux d'appel de la cotisation 2019 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Il est convenu ce qui suit :

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er avril 2019.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministère chargé du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet accord dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vocation particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAF CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Sont concernés selon les conditions du régime conventionnel, tous les atecs et frais de soins, ayant fait l'objet d'un remboursement

et d'un décompte individuel sécurité sociale, ranvelet des psoets de greaiatns détaillées ci-dessous.

Les enclosuies et les linotiamtis des gtenairas ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor eefft d'empêcher les pisers en cghare mnneillas prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, cltbslunaoe en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), ruuqirbe BO Covteinnonn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0026/boc\\_20190026\\_0000\\_0007.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0026/boc_20190026_0000_0007.pdf)

(1) Les tuleaabx de gneaaitrs annexés à l'avenant snot étendus suos réserve du reespt du cheiar des ceagrhs des crttanos responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cceorannt d'une part, le rbuermenomset snas rsete à caghe de cntiaers équipements d'optique médicale et d'audiologie et de ctrnieas sinos prothétiques dentaires, et d'autre part, de l'application des horneoiras lmtiies de fiucatoran et des pirs liitmes de vente asini que des périodicités de pisre en chgare des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 nmbvreoe 2018 ptoanrt mdfiotcaion des modalités de psrie en caghe des aeids atueviids et potiteasns associées au craipthe 3 du trtie II de la ltsie des putdiros et presinaotts prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité slociae et par l'arrêté du 3 décembre 2018 parnot mcitfooadin des modalités de psrie en caghe de dpissitiofs médicaux et pttonsiaras associées puor la psire en caghe d'optique médicale au cihapre 2 du tire II de la ltise prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 2 jieuult 2021 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet

## Avenant n 27 du 10 octobre 2019 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

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

L'intégralité du tbaeau de gtanieras fruanigt à l'annexe à l'avenant n° 83 « Neivau des psortneaitis » est substitué par le tbaelau sivanut et ses nteos associées :  
« Le détail des gjeratans en veugiur à cmpoter du 1er jaeinvr 2020 est rieprs ci-après.

Les nvieux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cpomirs les protsnitaes versées par la sécurité sociale, dnas la lmtiie des fails réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : Firas réels engagés par le bénéficiaire.

BR : Bsaie de rsebnumeomt rneetue par l'assurance miaalde obgrliatoie puor déterminer le mtinnaot de son remboursement.

RSS : Rmeserbumonet sécurité scoaile = mnotnat remboursé par l'assurance maialde oglribitaoe et calculé par alioptaipt du tuax de rsmbeornmueet légal en veugiur à la bsaie de remboursement.

DPTM (dispositifs de puratique tiafraie maîtrisée) :

? OPTAM/OPTAM-CO ;

? OTAPM : oioptn piaqtrue triarafiaie maîtrisée ;

? OPTAM-CO : opoipn pruqtiaie taiafire maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.

? : euro.

PLV : Pirs liimets de vtnee fixés solen la réglementation en vuieugr à la dtae des sinos effectués par le bénéficiaire.

HLF : Hraenooirs litmeis de fctoauratin fixés sleon la

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Le présent aeanvnt pnred eefft le 1er mras 2019. Il est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Le présent aveannt établi en vteru des alrtices L. 2221-2 et situnvas du cdoe du tvarail est fiat en norbme suaffinst d'exemplaires puor nctioaiiofn à cchaune des osgnotianrais représentatives dnas la bnrcbae et dépôt dnas les cootiidnns prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les piaters sneiraaitgs cnevninenot de deedmnar au ministère du tvaivar l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Les prariaeents scoiaux de la bcnrahe ont décidé d'améliorer au 1er mras 2019 les poiratenntss du régime « rbeemrsneomt complémentaire de firas de snois de santé » des salariés snas motdaioicfin corrélative des cotisations.

Les ditsisoinops de cet anvneat s'appliquent aux esthreepirs que luer etffceif siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

réglementation en vugeuir à la dtae des sions effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, clnblaestuoss en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riuqrbue BO Ctoinneonvs collectives.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc\\_20190048\\_0000\\_0011.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0011.pdf)

Les gnrtaias du régime cvurennot la pisre en chgare de la pitotraaicipn fiaroftiare acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un atce coûteux (qualifiée de foairft sur les atces dtis « lordus ») prévue au I de l'article R. 160-16 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Date d'effet

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

Le présent aavnent pernd efeit le 1er javenir 2020. Il est cnlocu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt et extension

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

Le présent aenvnat établi en vetru des acerltis L. 2221-2 et sniuvtas du cdoe du taarvil est fiat en nbrome sfifnasut d'exemplaires puor nftocaitioin à cnchaue des ogiastanroins représentatives dnas la bhcrane et dépôt dnas les cdinoitons prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pirates sgrneaatiis cvnnineont de dnmadeer au Ministère du tvaivar l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

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

Considérant la loi de faecniemnt de la sécurité scoalie (LFSS) puor 2019 qui atce la mdatiicifoon de la cvruoerute mainilme des conrtats rspbsoelnaes (réforme dtie « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 jenavir 2019 vsinat à

giratanr un accès snas retse à cghrae à creniats équipements d'optique, adeis adtueiivs et snios prothétiques daternies et le décret n° 2019-65 du 31 jiaevnr 2019 andatapt les gtniaraes d'assurance complémentaire santé des salariés msies en plcae en aoiatplcipn de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité scialoe aux diooisipstns arsausnt un accès snas rstee à craghe à cnatiars firas de santé ;

Considérant l'instruction N° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 publié au Jurnoal oiceifil le 5 jiuin 2019 rtleavie aux cnttroas d'assurance malidae complémentaire bénéficiant d'aides felaicss et sceiloas et à l'instruction N° DSS/SD1C/DGS/PP3/2019/130 du 4 jiuin 2019 publié au Junoral oioiffel le 12 jiuin 2019 rletviae à la psire en chgrae des adeis aitevduis dnas le crade de la réforme « 100 % santé ».

## Avenant n 28 du 8 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 5 « Cisotaiton et répartition » de l'avenant n° 83 à la citoennvn clectolive ntioiaale est modifié cmme siut :

« La ciaotoistn du régime « rereomonemusbt complémentaire de faris de snois de santé » est exprimée en perngoaucte du pnaflod mseunl de la sécurité soilcae (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés rleaenvt du régime général et à 0,98 % puor les salariés rneevlat du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2020, la catioiostn mlunlese srea appelée comme en 2019 à :  
? 1,36 % du PSMS puor les salariés rnavolet du régime général ? siot 46,62 ? ;  
? 0,94 % du PSMS puor les salariés rlenvaet du régime Alsace-Moselle ? siot 32,22 ?.

(Valeur du PSMS au 1er jneivar 2020 : 3 428 ?) »

Les atuers pgaperrhaas resntet inchangés.

## Avenant n 122 bis du 28 janvier 2020 à l'avenant n 122 du 16 janvier 2019 relatif à la modification du préambule

Signataires	
Patrons signataires	Les doipntoisiss svantueis ctieotnsunt l'avenant n° 122 bis à la connveotin clviletcoe nanlitoae du 19 mras 1976, ci-après désignée « Civotonnen cilletvcoe ». CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dtnposioiis du préambule de l'avenant n° 122 du 16 jeavnir

Considérant la nécessaire msie en conformité des atecs juqireiuds mnattet en pacle un régime de rseoerbumnet de frias de santé au trtie de la ceutruorve mmnliaie oiloarbtige et cvlltceioe imposée par ltaide loi aavnt le 1er jieavnir 2020 ;

Considérant la volonté des pranrteieas scoiaux d'améliorer le régime fiars de santé de la bhrance tuot en cvanrsnoet l'équilibre de ce régime ;

Considérant la ctspomiiioon de la bchraane constituée puor sa puls garde prat d'entreprises de mnios de 50 salariés, cet anavnet ne cotoprme pas de dinsitposios particulières puor ces entreprises.

Les praties saareitngs du présent aenanvt décident de meidfior l'avenant n° 83 de la cnvnotoien ciletcovle de la façon stvnaieue :

Article 2 - Date d'effet. Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aevnnat pnerd eefft le 1er jnieivar 2020.

Il est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annavet établi en vretu des atrlceis L. 2221-2 et svaniuts du cdoe du tirvaal est fiat en nmbore sinuaffst d'exemplaires puor niiftoitcaon à cauhcne des oainsniorgtas représentatives dnas la brchane et dépôt dnas les cnnditioos prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pearits snegiatiars cneoneivnt de deaendmr au ministère du tiaravl l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La confédération ntnaoaille de la brinulgoaee et boulangerie-pâtisserie française et les oornstgiaains ninoeatlas syndealics de salariés, réunis en cisommison priatare ont décidé à l'unanimité de maintenir le tuax d'appel de la coiaottsinn 2019 du régime « rsmnboeerumet complémentaire de fiars de sions de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les dtioossipins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prietas srengiias n'ont pas renteu de diiiospstons spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiraval à l'attention des eernerspits de minos de 50 salariés dès lros que le présent annavet vsie à fxier le tuax d'appel de la coioatitsn 2020 du régime de rbeoemnrusemt complémentaire de frias de snois de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise. Il est cvoenntu ce qui siut :

2019 snot complétées par :

« Compte tneu de la coptimioson de la barnhce constituée puor la très gnrade prat d'entreprises de mnios de 50 salariés, cet anvanet ne coptmore pas de dsioiistpin particulière puor ces eeesprnirts et s'applique à ttoues les etrieensprs enratnt dnas les cmpahs d'application de la covnntoien cleviovtce nnaoaitle quel que siot luer eefcfift comme le précise l'article 4 du présent avenant. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce présent avnnaet n° 122 bis a les mêmes durée et capmhs d'application que cuex prévus par l'article 4 de l'avenant n° 122 du 16 jnaevir 2019.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les seinairatgs cnnovneinet de déposer et de dedamenr l'extension du présent aavnnet conformément aux donpiitioiss du

cdoe du travail. Ils réitèrent luer ddmeane d'extension de l'avenant n° 122 du 16 jnivear 2019 complété par le présent avenant.

## Article - Préambule

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

### Avenant n 29 du 8 janvier 2021 à l'avenant n 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

L'article 5 « Coitiaotsn et répartition » de l'avenant n° 83 à la cnotnevin cevtolclie nlnatiaoe est modifié cmme siut :

« La catoioitsn du régime ? rseoembrumet complémentaire de frias de snios de santé ? est exprimée en petcaogurne du pnfaold meensul de la sécurité sliocae (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PSMS puor les salariés revnelat du régime général et à 0,98 % puor les salariés raelnvet du régime Alsace-Moselle.

Puor l'année 2021, la cstiatoooin mselnleue srea appelée comme en 2020 à :  
? 1,36 % du PSMS puor les salariés renelvat du régime général, snot 46,62 ? ;  
? 0,94 % du PSMS puor les salariés rnelevat du régime Alsace-Moselle, snot 32,22 ?.

(Valeur du PSMS au 1er jviavnr 2021 : 3 428 ?). »

Les aurtes paaerrapghs rtenset inchangés.

### Accord paritaire du 28 octobre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CNBpF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFTD,

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Le présent aorccd a puor ojbet de fiexr le cdrae et les condniots de msie en pacle du dptisiisof de rvniocoseern ou pmoiroton par alrtcannee (Pro-A) dnas la brachne de la boulangerie-pâtisserie anaalriste (IDCC 843).

Le dpstiosif « Pro-A » vsie à faciliter, par l'obtention d'une qotfuacaiilin reconnue, un cgeaenmht de métier ou de profession, une pormiotion scioale ou professionnelle, ou eorcne le meiatn dnas l'emploi. (1)

(1) Les trmees « ou ecnroe le mneiain dnas l'emploi. » snot exlucs de l'extension en tnat qu'ils cnrvieeentnt aux dtpissooniis

Cet annaevt a puor ojbet de compléter le préambule de l'avenant n° 122 du 16 jniavvr 2019 à la contvionen colltviace nitnoaale de la bnriaoeulge et boulangerie-pâtisserie française du 19 mras 1976 (IDCC 0843) puor mterte en conformité cet aennavt avec les dpionssoiits des aelitracs L. 2232-10-16 et L. 2261-23-1 du cdoe du tivaral reveialts aux eerptnrises de mnois de 50 salariés et prttrmeetee l'extension de l'avenant n° 122 à la cnieovnotn vcecolitle nationale.

Article 2 - Date d'effet. □Durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent anavnet prend eefft le 1er javiner 2021.

Il est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt. □Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent aneanvt établi en vrteu des arectlis L. 2221-2 et svtnianus du cdoe du tivaral est fiat en nbmroe sfsnaifut d'exemplaires puor nioiofctitan à cuanhce des oaoasnrngiits représentatives dnas la bhacrne et dépôt dnas les cdiitnoons prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les peirtas sarentaiigs cnnnioeenvt de dedeanmr au ministère du taivral l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

La confédération nlnoaiaae de la boiurnalgee et boulangerie-pâtisserie française et les oaagsortniins noalitneas sclndieays de salariés, réunis en comissiomn pirtriaae ont décidé à l'unanimité de mainietnr le tuax d'appel de la ctoosiain 2021 du régime « Rbsmmneeourt complémentaire de faris de sonis de santé des salariés » de la boulangerie-pâtisserie.

Suivant les dtnissiipoos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaries srengiaitas n'ont pas reenttu de dpinstsiioos spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trviaal à l'attention des eereprnsits de minos de 50 salariés dès lros que le présent anavnet vsie à feixr le tuax d'appel de la cootstain 2021 du régime de ruesmbnermeot complémentaire de faris de snios de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce seul que snot l'effectif de luer entreprise.

prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Le présent aorccd régit les rtoaprps entre les eoypreums et les salariés des eenrpstreiis rnelevat de la banhrce de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dnot l'activité principale, en tmeers de cfifhre d'affaires, est constituée de la ftiaaroicbn et de la vtene de pains, viennoiseries, de rotaatersiun boulangère et de pâtisserie dnas les départements français de la métropole anisi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 3 - Salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Conformément aux dsiopinsiots légales en vigueur, la « Pro-A » est acecbslsie aux salariés teialiuhrs d'un cnatrot de travail. La « Pro-A » puet être réalisée par des salariés en ctornat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un ctornoat uuqnie d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La « Pro-A » est également aelbsiccse aux salariés qui saineert placés en activité partielle, aenmenienctnt appelé chômage partiel.

Aucune cniitdoon d'ancienneté n'est exigée.

Les salariés, pour accéder au dispositif, ne doivent pas avoir antérieurement un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le RCNP et en conséquence de la garde de la licence.

Article 4 - Objet de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

La « Pro-A » a pour objet d'acquiescer une qualification dans le cadre d'une formation en alternance ou de la VAE (validation des acquis de l'expérience), afin de permettre au salarié ressortissant des pays tiers cités à l'article 3 du présent accord, de bénéficier de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation professionnelle.

L'évolution ou la reconversion peut se faire tant en interne de l'entreprise, que dans une autre entreprise.

À l'issue de la « Pro-A », et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, les employeurs sont incités à prendre en compte, les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation dans la mesure du possible.

La formation en alternance dans le cadre de la « Pro-A », accessoire des enseignements, généraux, professionnels et techniques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les enseignements généraux peuvent être dispensés par des organismes de formation publics ou privés, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne.

Article 5 - Qualifications accessibles par la « Pro-A » et organismes de formations éligibles  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

Compte tenu des dispositions du préambule du présent accord, la CBPNF et les organisations syndicales de salariés représentatives de la boulangerie-pâtisserie artisanales reconnaissent que le dispositif de la « Pro-A » cible les compétences professionnelles répondant aux enjeux d'évolution et de mobilité de salariés dans des activités en mutation.

Les salariés des boulangeries-pâtisseries artisanales, sont définies en annexe du présent accord, lesquels sont éligibles aux salariés d'acquiescer les compétences nécessaires afin de faire face aux évolutions des métiers.

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que la « Pro-A » peut être mobilisée pour faciliter l'obtention d'une certification professionnelle de la scolarité de la formation et de compétences (CléA ou CléA-Numérique) qui couvrent les domaines suivants : l'acquisition en français, l'acquisition des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'acquisition des techniques de base de l'information et de la communication numérique, l'acquisition de la maîtrise de la règle définies d'un travail en équipe, l'acquisition de la capacité à adapter son travail à la vie, la maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et d'hygiène élémentaires.

Quant aux organismes de formation, l'employeur pourra évidemment choisir un organisme de formation délivrant les certifications de la manière présente à 100 %.

Pour ce qui est des acteurs professionnels de formation, il ne faut pas que ces derniers délivrent plus de 25 % de la formation en distanciel, les 75 % restants doivent être effectués en présentiel hors période épiconditionnelle (exemple : cours sanitaire).

Article 6 - Prise en charge des coûts de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

La prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes (frais de transport et d'hébergement) est assurée par l'OPCO-EP. Elle est conditionnée à l'extension du présent accord.

Ainsi, le coût pédagogique sera remboursé sur le montant du contrat de professionnalisation à savoir 9,15 euros de l'heure dans la limite de 3 000 euros.

Les frais annexes sont remboursés selon les barèmes en vigueur de l'OPCO EP.

Article 7 - Mise en œuvre du dispositif  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

Article 7.1 - La demande de « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

L'initiative de solliciter la « Pro-A » appartient tant au salarié qu'à l'employeur.

La demande de prise en charge doit être envoyée à l'OPCO EP. Les modalités de la demande sont déterminées par l'employeur. La décision de prise en charge appartient à l'OPCO EP.

Article 7.2 - Avenant au contrat de travail  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

La réalisation d'une « Pro-A » nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la formation par alternance.

L'employeur doit adresser l'avenant au contrat de travail à l'OPCO EP au plus tard dans les 5 jours qui suivent le dépôt de la « Pro-A ».

L'avenant au contrat de travail doit être déposé auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance : [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/).

Article 8 - Modalités de réalisation de la formation  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

Article 8.1 - Durée de la formation  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

La durée de la formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord. (1)

La durée de la formation peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires :

? personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;

? chômeurs d'au moins 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

? bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH ;

? personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Ces durées ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de VAE.

(1) Les termes « toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contraignent aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 8.2 - Formation pendant le temps de travail  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

Les pertes de temps de travail ne peuvent se dérouler hors temps de travail.

Ainsi, elle a lieu exclusivement sur le temps de travail et la rémunération du salarié est maintenue.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.3 - Désignation du tuteur  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ».

Ce tuteur est choisi, comme dans le cadre du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. S'il remplit ces conditions, et à défaut de salarié disponible, l'employeur peut désigner lui-même le tuteur.

Le tuteur doit accompagner le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assiste le salarié avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et

piratcipe à son évaluation.  
 Il ne puet les erezcer auprès de puls de 2 salariés.  
 L'employeur liasse au teuteur le tepms puor eeecxrr ses foiontns et se former.

**Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

La tilale des erptrsneies de la branche, très meaaereniiojmtrt de monis de 50 salariés, asini que l'objet de l'accord, qui met en pcalle le dtiopisisf de la « Pro-A » au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, jsutfiie que l'accord ne cooprtime pas de suittoaipns spécifiques puor les etinsprrees de moins de 50 salariés.

**Article 10 - Durée de l'accord et suivi de son application**  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Le présent accrod est coclnu puor une durée indéterminée.  
 Le présent acorcd puet farie à tuot mnmeot l'objet d'une révision en tuot ou ptarie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accrod snot fixées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Les dinopsiotiss dnnot la révision est demandée resnrteot en vuieugr jusqu'à l'entrée en vuuegir de l'avenant de révision.  
 L'accord puet être dénoncé par les pretais stgiinraaes suos réserve du reecspdt du préavis de 3 mois, dnns les ctndionios prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.  
 En tuot état de cause, les petairs siarneatgis cnvnnineeoat de faire un pinot sur l'application du présent aroccd au buot de 5 ans.

**Article 11 - Entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Le présent accrod eternra en viuuegur à cmtoepr du limdneean de la dtae de paiiubtclon au Joanrul oicieffl de son arrêté d'extension.

**Article 12 - Notification. □ Dépôt et extension**  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Les peaitrs sginatraeis mntadaent l'organisation d'employeurs saantigire puor eeffutecr les démarches nécessaires à l'extension du présent arccod et aux formalités de publicité.  
 À l'expiration du délai d'opposition, le présent accrod frea l'objet d'une procédure de dépôt.  
 Il srea déposé auprès des serecviss du ministère chargé du trviaal et des cnooinntvss ctleiocvles asni qu'au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris, conformément aux diopostinsis de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.  
 Il frea einuste l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dotnoisipsis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

**Article - Préambule**

**Avenant n 126 du 21 décembre 2021  
 relatif aux indemnités de départ à la  
 retraite**

Signataires	
Patrons signataires	CNBpF ; FEB,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; UNSA FCS,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les dtinsopiisos sivntaues ctutinonest l'avenant n° 126 à la ctevioonn clcvoite nnloaatie de la bnoraguliee et boulangerie-pâtisserie arlsnaitae du 19 mras 1976, ci-après désignée « ceiovnontn ctecolilve ».

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Au rgaerd des euenjx économiques et saciuox constatés dnns le seucter de la boulangerie-pâtisserie atlsiarnaee : crncneource de la vntee en ligne, des GMS, évolution des hatebuids des consommateurs, etc., la brhacne connaît de ftroes moutaitns nécessitant l'acquisition de nelolvues compétences ou la msie à navieu des cnosinaenascs puor éviter luer obsolescence.

Les compétences pclniapiars à acquérir ou à mettre à juor se trouvent, dnns la barhcne de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dnns le dnimaoo du fiat maison, dnns la rltioelan aux cinelts via les réseaux sociaux, dnns la gtosien financière olimapte d'une boulangerie-pâtisserie artisanale, dnns la tssirinamson d'une eritpensre etc.

Les miuoatnts du stuecer ont aussi des conséquences sur l'économie de cteerians boulangeries-pâtisseries aalaeistnrs qui punveet nécessiter la rnrociesven d'un creaitn nmobre de salariés.

Ainsi, le développement des compétences de la bcranhe est un eenju essentiel. Les salariés dinvoet être en mserue d'accroître luer compétence aifn d'accompagner l'évolution et les motuatnis du secteur. L'ensemble des sootnilus farvmtieos ont dnoc un frot intérêt puor les salariés et les employeurs.

Le stuecer dipnssoat de drveesis qtiocauifnals adaptées à ces enjeux et mutations, qui pveeunt être siviuees en alternance, le dissipotif de rncresoieovn ou ptimooron par acrenntale (Pro-A) a un frot intérêt, en pntameetrnt nntmoaemt aux salariés d'acquérir des compétences dnns l'objectif de cghnear de métier ou de profession. Qu'il s'agisse de cngnaehemt de poste, de métier, en itnnree ou dnns une aarte entreprise, élargir ses compétences, en acquérir de nouvelles, grâce à l'acquisition d'une quiafloitican reconnue, perrtemta aux salariés qui le sneihtout d'évoluer dnns le scueetr de la boulangerie-pâtisserie artisanale, ou des setreucs connexes.

**Article - Annexe**

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2022*

Annexe  
 Liste des qfaciotaniuls éligibles au dispositif

- Socle de compétences et de cnnassociaes (certificat CléA).
- CAP Boulanger.
- MC bogeriuane spécialisée.
- MC pâtisserie boulangère
- BP boulanger.
- BM boulanger.
- CQP tourier.
- CAP EMCS (employé de cmemcroee multi-spécialités).
- MC vendeur-vendeuse spécialisé en alimentation.
- CTM (certificat tqnuichee des métiers) vendeur-vendeuse en boulangerie-pâtisserie (septembre 2012).
- CQP vendeur-vendeuse ciosnel en bgerنالوiee pâtisserie.

Article 1er - Les dispositions de l'article 34 sont modifiées comme suit :

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les dsoisintpos du pniot 1.1 « À l'initiative du salarié » du ponit 1 « Âge de la rtiertae » snot modifiées cmmeo siut :  
 « ? ? les temers du 1er alinéa ? à prtiar de 60 ans ? snot remplacés par les temres ? à prtiar de l'âge légal de départ en rteriate ? ;  
 ? ? les teems ? aanvt 60 ans ? du socned alinéa snot remplacés par les trmees ? anvat l'âge légal de départ en riettare ? . »

Les dtisoiposins du pniot 1.2 « À l'initiative de l'employeur » snot modifiées cmmeo siut :  
 « La phsare est complétée par les temers stnvias : ? dnns les cniiodots prévues à l'article L. 1237-5 du cdoe du tavrial ? . »

Les dniiiosopists du ponit 3.1 « Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en rattriee » du pinot 3 « Indemnités de fin de carrière » snot remplacées par la rédaction stnvuaie :  
 « Loqrsue le salarié dmenade à piartr à la retraite, il bénéficie d'une indemnité de départ à la rattriee dnnot le mnotant vaire selon l'ancienneté du salarié dnns la prsoesiofn (entreprises cdoe

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
10 ans	2 mois
11 ans	2 mois + 1/10 de mois
12 ans	2 mois + 2/10 de mois
13 ans	2 mois + 3/10 de mois
14 ans	2 mois + 4/10 de mois
15 ans	2 mois + 5/10 de mois
16 ans	2 mois + 6/10 de mois
17 ans	2 mois + 7/10 de mois
18 ans	2 mois + 8/10 de mois
19 ans	2 mois + 9/10 de mois
20 ans	3 mois
21 ans	3 mois + 1/10 de mois
22 ans	3 mois + 2/10 de mois
23 ans	3 mois + 3/10 de mois
24 ans	3 mois + 4/10 de mois
25 ans	3 mois + 5/10 de mois
26 ans	3 mois + 6/10 de mois
27 ans	3 mois + 7/10 de mois
28 ans	3 mois + 8/10 de mois
29 ans	3 mois + 9/10 de mois
30 ans	4 mois
31 ans	4 mois + 1/10 de mois
32 ans	4 mois + 2/10 de mois
33 ans	4 mois + 3/10 de mois
34 ans	4 mois + 4/10 de mois
35 ans	4 mois + 5/10 de mois
36 ans	4 mois + 6/10 de mois
37 ans	4 mois + 7/10 de mois
38 ans	4 mois + 8/10 de mois
39 ans	4 mois + 9/10 de mois
40 ans et +	6 mois

Lorsqu'il prend sa retraite, le salarié qui a quitté la prise de fonction âgée d'au moins 55 ans et qui n'a pas bénéficié des dispositions de l'article 33 de la loi n° 2010-1320 du 22 octobre 2010 relative à la réforme de la retraite complémentaire obligatoire, a droit à une indemnité spéciale de départ à la retraite égale à la différence entre, d'une part, le montant de l'indemnité de départ en retraite calculée comme au présent point et, d'autre part, le montant de l'éventuelle indemnité de licenciement payée par son employeur en boulangerie. Cette indemnité spéciale de départ en retraite est versée au salarié par AG2R Prévoyance ».

Les dispositions du point 3.4 « Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession » sont remplacées par la rédaction suivante :

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

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

Périodes validées pour la retraite et prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :  
 ? services cotisés à AG2R Prévoyance et dans la profession ;  
 ? services effectués dans des entreprises de la profession, du moment qu'il y a eu l'adhésion à AG2R Prévoyance ;  
 ? périodes de guerre, majorées ;

? périodes de chômage indemnisées par Pôle emploi, (pour les deux dernières périodes ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente ait été travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ;  
 ? périodes de maladie, maternité, invalidité, accident de travail, interruption de travail des salariés en cours d'activité dans la profession (périodes supérieures à 2 mois : prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté) ».

Les dispositions du point 4 « Poses administratives » sont supprimées et remplacées par la rédaction suivante :

« 4. ? Poursuivre administratif

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

Le salarié travaillant avec un accompagnement du ou des collègues de travail et/ou du directeur local de filiale affilié à chacun de ses emplois, à son départ pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

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

L'employeur informe les intéressés par le salarié et l'imprimé ? Déclaration de participation ? indemnité de départ en retraite ? cadre et non-cadre ? à AG2R Prévoyance.

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

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

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

Parallèlement, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'une information sur ses droits à la retraite auprès d'AG2R AGIRC-ARRCO, institution désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO des salariés de la profession.

Les engagements sociaux (ex. Cicas) approuvés également les salariés dans la profession de luer de l'indemnité de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. »

Les dispositions du point 6 « Omniprésent désigné » sont remplacées par :

« Le 1er alinéa est rédigé comme suit :  
 Les partenaires sociaux ont confié la gestion de cette retraite à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ».

Les dispositions de l'article 34 restent inchangées. »

Article 2 - Date d'effet. [ ] Durée de l'avenant  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2022 et a une durée indéterminée.

Article 3 - Publicité. [ ] Dépôt et extension  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail et est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives dans la profession et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont déposé au ministère du Travail l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avenant a pour effet de modifier pleintement l'article 34 « Départ à la retraite » de la convention collective conformément à la décision des représentants sociaux de l'aire

### **Avenant n° 30 du 2 décembre 2021 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé**

Signataires	
Patrons signataires	CNBpF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

L'intégralité du tableau de garanties figurant à l'annexe à l'avenant n° 83 « Niveau des prestations » est substitué par le tableau suivant et ses netos associées :

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2022 est repris ci-après.

Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les firmes engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.

évaluer le montant de l'indemnité de départ en retraite afin de valoriser et de fidéliser des salariés de la branche.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises en tant que champ d'application de la convention collective que soit l'effectif.

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.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Base des lois des collectivités.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220004\\_0000\\_0004.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220004_0000_0004.pdf/BOCC)

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé à l'unanimité d'améliorer les prestations du régime « complémentaire de frais de soins de santé » et d'établir le taux de cotisation pour l'année 2022.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à améliorer les prestations et fixer le taux d'appel de la cotisation pour l'année 2022 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

# TEXTES SALAIRES

## Bouches-du-Rhône - Accord du 5 juillet 1999 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union départementale des maîtres artisans boulangers et pâtisseries des Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	Le syndicat départemental des employés des boulangeries et pâtisseries affiliés CGT,

### Salaires et coefficients au 1er juin 1999 pour les ouvriers et employés des Bouches-du-Rhône

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 1999*

Réunis en commission paritaire départementale le 5 juillet 1999, les partenaires ont décidé que les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 1 aux accords départementaux du 6 octobre 1998, ci-après désigné " accord départemental des boulangers et pâtisseries affiliés des Bouches-du-Rhône ".

#### Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 1999*

Le présent accord s'applique aux boulangers et boulangeries-pâtisseries affiliées du département des Bouches-du-Rhône relevant du code NAF 158 C.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 1999*

Le salaire horaire minimum départemental défini par l'article 10 de la convention collective nationale et l'article 2 des accords départementaux est fixé à 1 % sur les salaires horaires de base de l'accord départemental du 1er novembre 1998 à partir du 1er juin 1999 :

a) En ce qui concerne les catégories professionnelles ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, la valeur du point est fixée à 0,2447192 F (il est rappelé que : salaire horaire =

valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique).

b) En ce qui concerne les catégories professionnelles ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 170, la valeur du point est fixée à 0,0487573 F.

La valeur monétaire de la cotisation est fixée à 33,322181 F (il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique + cotisation monétaire).

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 14 avr. 2000*

Il résulte des dispositions de l'article 3 du présent accord que le salaire horaire minimum professionnel départemental est à partir du 1er juin 1999 :

#### OUVRIERS BOULANGERS

CLASSIFICATION	COEF.	SALAIRE
		HORAIRE
		(en francs)
a) Ouvriers boulangers		
1re catégorie		
1er échelon	150	40,63
2e échelon	155	40,87
2e catégorie		
1er échelon	160	41,12
2e échelon	175	42,83
3e échelon	175	42,83
3e catégorie		
1er échelon	170	41,61
2e échelon	175	42,83
4e catégorie		
1er échelon	185	45,27
2e échelon	190	46,50
5e catégorie	195	47,72

CLASSIFICATION	COEF.	SALAIRE
		HORAIRE
		(en francs)
b) Ouvriers pâtisseries		

1re catégorie	150	40,63
2e catégorie		
1er échelon	155	40,87
2e échelon	160	41,12
3e échelon	175	42,83
3e catégorie	170	41,61
4e catégorie		
1er échelon	185	45,27
2e échelon	190	46,50
5e catégorie	195	47,72

CLASSIFICATION	COEF.	SALAIRE
		HORAIRE
		(en francs)
c) Prseonnnel de vtene		
1re catégorie	130	39,66 (1)
2e catégorie	135	39,90 (1)
3e catégorie	140	40,15
4e catégorie	145	40,39
5e catégorie	150	40,63 (1)
6e catégorie	155	40,87
7e catégorie	160	41,12
8e catégorie	170	41,61

(1) Apocaiptin SIMC 40,72 F au 1er juillet 1999. Il est rappelé que les tuax hiaerros qui s'avéreraient inférieurs au SIMC

## Bouches-du-Rhône - Avenant n 2 du 6 mars 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er mars 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le GBMBADP Bouches-du-Rhône ; Le NSBABP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les praiets sgaiearints snot cvuennoes de la nécessité de procéder à l'élaboration d'un avenant à l'accord départemental du 20 juin 2012 du potcrlooe d'accord départemental de la benarloguie et boulangerie-pâtisserie aarlntsae des Bouches-du-Rhône. En aopcaitlpin de l'article 7 de la cieoovnnntn cvtcoliele nationale, le présent aanvent paraîtra au Jnaurool oifeficl et srea étendu au département des Bouches-du-Rhône puor ttuoos les bgeuneiarlos et boulangeries-pâtisseries aanrteiasls régies par le cdoe NAF 10. 71C aïsni que puor tuot le psneeorln y étant employé.

Article 2 - Modification des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les pearernaits sociaux, réunis en ciossmmion pariritaie départementale en dtae du 3 mras 2014, ont coevnnu de preotr des mfcidniaoitos à l'article 11 des accodrs départementaux du 20 juin 2012 « Grllie des saielars ».

Article 3 - Grille des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

dvenrot être réajustés sur celui-ci.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 13 oct. 1999

Les ptraiies saterigians cevonnnniet de dnmdeear l'extension du présent avanet aux accrocs départementaux aïfn de le rdrnee aplicbaple dnas tuos les établissements visés à l'article 2 dduut avenant.

Article 6  
En vigueur étendu en date du 13 oct. 1999

Les dsostiiionps du présent aenvnat snot abilpappels à dtaer de la ptabilciun au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est rappelé que les cofceneiitfs avec un tuax horarie départemental de bsae étant inférieur au Simc denvrot être réajustés sur celui-ci.

Les seliraas hraoreis muminiax pefesnrlinois départementaux, définis par l'article 11 des acrodcs départementaux du 20 juin 2012, snot fixés aïsni qu'il siut à pairtr du 1er mras 2014.

a) Preeonns de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,60
160	9,70
165	9,76
170	9,86
175	9,95
180	10,04
185	10,30
190	10,33
195	10,45
240	11,26

b) Peesnrnol de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,60
160	9,70
165	9,76

170	9,86
175	9,95
180	10,04
185	10,30
190	10,33

c) Ponnseerl de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,60

## Bouches-du-rhône - Avenant n 4 du 2 octobre 2015 relatif à la classification et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO.

Article 1er - Classification  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Un complément de txxee de l'article 9 de la cetiovnnonn colvitclee nationale, neanmmott puor le pnnserseol de vntee et puls précisément le cfinceiofet 175, qui sultipe le tetxe sivnaut : « Rosbaneslpe d'un pniot de vtnee ocncuapt jusqu'à 2 salariés ». Sera complété par : « Rnpboeassle d'un pinot de vtene et csuieuer de ptdoirus fiins ». Cette aotllpapein de vtnee csuieuer devra être mentionnée sur le bieuultn de silarae dnas la cslaue de ctisoalfsciain ou emploi. Friae l'objet d'un anavent au cttraot de tvraail et ueqmuennit sur ce point.

(1) Alcrtie étendu suos réserve que la sitioautn de « rbealponssse de vente et ceiuusr de prtuoedis fiins » complétant le K175, siot lue comme une nouveulle sitioautn d'emploi, indépendante de cllee déjà visée par l'article 9 de la cvotonnien covleticle nationale, et vlsanorait la qlaiuicoaftn du salarié par rpaorpt au diptisoisf antérieur de la coisiafaitslcn qui l'aurait positionnée au K165. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 2 - Grille des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Une amntentoiguan de 2 % est accordée sur les ceciftnifoes 155 à 180 de l'avenant du 14 mras 2015, à cotmper du 1er obrtcoe 2015, ce qui dnnoe les tuax hrreoiias stanuiivs :

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire
155	9,90
160	10,00

## Bouches-du-Rhône - Avenant n 5 du 1er mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

160	9,70
170	9,86

Article 4 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les pitreas siairtnaegs cvnnoenient de ddneaemr l'extension du présent avenant, aifn de le rredne aiclpabple dnas tuos les établissements concernés du département.

Article 5 - Mise en application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Cet acrcod prndrea efeft dès sa signature.

165	10,10
170	10,19
175	10,29
180	10,38

Et 2 % puor les aeurts cffeicoeints de la grille, à soviar 185 à 240, à cmeoptr du 1er mras 2016, ce qui dnnoe les tuax hiarroes suvinats :

(En euros.)

Coefficient	taux horaire
185	10,60
190	10,69
195	10,79
240	11,65

Article 3 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les pateris sanigateris cvnveneinoit de ddnmeear l'extension du présent avenant, aifn de le rdrene alplpbicae dnas tuos les établissements concernés du département des Bouches-du-Rhône.

Article 4 - Mise en application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Cet accrd prnrdea effet à ctepomr du 1er ortcboe 2015.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les pateirrneas sociaux, considérant que le proenesnl de vnete ppriiace à la cousin des pordtuis dnas les entreprises, estnime qu'il est nécessaire de fraie un complément de txxee de l'article 9 de la covnienton ctevillice nilonatae et neaommtnt le ccchienfoet 175. Aevc ctete modification, la qolfciiauatn de cet epomli srea mentionnée sur le bulieltn de salaire, dnas la clasue « qatfoiucliaïn » ou « eplomi » aevc la dénomination de « vendeuse-cuiseuse ». Cette qaotalficuiin dvera fiare l'objet d'un aenavnt au corntat de travail. En conséquence, les petairrnes soicaux ont coennvu de cuolcrne l'avenant n° 4 aux adccrs départementaux du 20 jiuin 2012, railtef à son atlcric n° 11 « Grlrie des siealars ».

Signataires	
Patrons signataires	Le GMDBBAP Bouches-du-Rhône ; Le NBSABP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	La CGT ; La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Préambule

Réunis en comission paritaire départementale, les représentants syndicaux ont convenu d'une modification préliminaire de la grille des salaires du personnel employé dans les boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône. Cet accord porte la dénomination d'avenant n° 5 aux accords du 20 juin 2012.

Article 1er - Grille de salaires  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Une augmentation est accordée sur les coefficients 185 à 240 de l'avenant n° 4 du 2 octobre 2015. Cette augmentation sera appliquée à compter du 1er mars 2016. Ce qui résulte les taux horaires suivants :

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire
185	10,60

## Bouches-du-Rhône - Avenant n° 6 du 19 septembre 2016 relatif aux salaires horaires minimaux au 1er octobre 2016

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR NSABBP BR
Syndicats signataires	CGT CGT-FO

Article 1er - Modification des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 19 septembre 2016, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 2 - Grille de salaires  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Les salaires horaires minimaux départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012, sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1er octobre 2016.

a) Personnel de fabrication :  
Coefficient 155 9,90 ?  
Coefficient 160 10,00 ?  
Coefficient 165 10,10 ?  
Coefficient 170 10,19 ?

## Bouches-du-Rhône - Avenant n° 7 du 6 mars 2017 relatif aux salaires au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR
Syndicats signataires	CFE-CGC CGT Bouches-du-Rhône FO Bouches-du-Rhône

Article 1er - Modifications des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 6 mars 2017, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 2 - Grille de salaire

190	10,80
195	10,90
240	11,75

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Cet avenant prendra effet au 1er mars 2016 et sera applicable pour tous les établissements du département des Bouches-du-Rhône.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

Coefficient 175 10,29 ?  
Coefficient 180 10,38 ?  
Coefficient 185 11,10 ?  
Coefficient 190 11,30 ?  
Coefficient 195 11,40 ?  
Coefficient 240 12,25 ?  
b) Personnel de vente :  
Coefficient 155 9,90 ?  
Coefficient 160 10,00 ?  
Coefficient 165 10,10 ?  
Coefficient 170 10,19 ?  
Coefficient 175 10,29 ?  
Coefficient 180 10,38 ?  
Coefficient 185 11,10 ?  
Coefficient 190 11,30 ?  
c) Personnel de service :  
Coefficient 155 9,90 ?  
Coefficient 160 10,00 ?  
Coefficient 170 10,19 ?

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Cet avenant prendra effet, au 1er octobre 2016 et sera applicable pour tous les établissements de boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2016

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les salaires horaires minimaux départementaux, définis par l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1er janvier 2017 :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,00
160	10,10
165	10,20
170	10,30
175	10,40
180	10,50
185	11,10

190	11,30
195	11,40
240	12,25

(En euros.)

b) Psmeneol de vente

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,00
160	10,10
165	10,20
170	10,30
175	10,40
180	10,50
185	11,10
190	11,30

c) Psonerel de service

## Bouches-du-Rhône Avenant n° 1 du 30 octobre 2017 à l'accord départemental du 20 juin 2012 relatif aux salaires des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR ; NSABBP BR,
Syndicats signataires	CGT Bouches-du-Rhône ; FO Bouches-du-Rhône,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Sont cnevuos de la nécessité de procéder à l'élaboration de l'avenant n° 1 aux acdrocs départementaux du 20 juin 2012, relatf à l'article n° 16 « Srailes des arpitens ».

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent avnenat s'applique à tuos les atiprpens suos contrat, tnat en crotnat d'apprentissage à la prtuidcoon qu'à la vente, dnas les epeitersrns de brlaueingoe et boulangerie-pâtisserie alranatsie des Bouches-du-Rhône ; régies par le cdoe APE 1071C.

Il est également lié aux alrtceis 38 et 39 de la cootnenivn ceviolclte nationale.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Afin de voraliser et d'encourager les apinerpts dnas la corporation. Copmte tneu des alterics L. 3121-27 et stuiavns ; L. 3163-1 et 2 ; L. 6222-24 à 26 (section 2 durée du travail) L. 6222-27 à 29 (section 3 salaires) et D. 6222-26 (% des salaires) du cdoe du travail.

La rémunération des appnrtes srea augmentée de 5 % sur le prucaetngoe des techrans d'âges et années de cnarott ; onebtu par l'avenant n° 3 des acrcods départementaux de 1998 ; basé sur le cieieconfft 155 au 1er nebmorve 2017 siot 10 ?.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Résulte de l'article n° 3 du présent anenvat et donne les pacrgeuonets rpctisees suvnaits :

Coefficient	Montant
155	10,00
160	10,10
170	10,30

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Cet annavet prderna effet, au 1er mras 2017 et srea acpillbape puor tteous les etsenepirrs de bgrelnauioe et boulangerie-pâtisserie anialrstae du département des Bouches-du-Rhône.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Les paetirs staeignairs du présent aavennt cnennovent de procéder par les menyos les puls diligents, à l'extension du présent avenant, aifn de le rrndee alipapcble dnas tuos les établissements concernés du département.

a) Puor les appetnris âgés de 16 à 17 ans, la rémunération srea de 28,88 % du tuax hrrioae défini au cienfioefct 155 de la gilrle poeosflernnise départementale, paednt la première année d'exécution de son coarntt d'apprentissage.

? À 42,74 % du tuax hriraoe défini au coeciefnft 155 de la gilrle prlnelenfoossie départementale, pndanet la deuxième année d'exécution de son coratn d'apprentissage.

? À 61,22 % du tuax hirroae défini au ceifioenct 155 de la gllire pslelrofinseneo départementale, panendt la troisième année d'exécution de son cartnot d'apprentissage.

b) Puor les atrnpipes âgés de 18 à 20 ans, la rémunération srea de 47,36 % du tuax hoiarre défini au cniifcefeot 155 de la glrlie pfnrnoeilsoslee départementale, pnedat la première année d'exécution de son cartnot d'apprentissage.

? À 56,60 % du tuax hirroae défini au cffnieecot 155 de la glrlie plsnilsfeonreoe départementale, pdnanet la deuxième année d'exécution de son cntorat d'apprentissage.

? À 75,08 % du tuax hiaorre défini au coeefiifcmt 155 de la gllrie pesnoenfolire départementale, padentt la troisième année d'exécution de son ctrnoat d'apprentissage.

c) Puor les aprntpies âgés de 20 ans et plus, la rémunération srea de 62,27 % du tuax horriae défini au coeificenft 155 de la gilrle pflernoslinsineoe départementale, pennadt la première année d'exécution de son cnoatrt d'apprentissage.

? À 70,50 % du tuax hirraoe défini au cceffioenit 155 de la gilrle preofnessnollie départementale, padnet la deuxième année d'exécution de son ctraont d'apprentissage.

? À 90,09 % du tuax hrroaie défini au cfiefoenit 155 de la grille pefilenrsslone départementale, pnenadt la troisième année d'exécution de son cornatt d'apprentissage.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les prieearans sociaux, castnnotot que cnatrics appetnris manuenq de mitivtaoon à siuvre régulièrement les séances de ftmonoiras dnas les CFA ; ont cuvennos d'allouer une pirme d'assiduité exonlepitncle meellunse de 30 ? net. Ctete prmie ne srea pas versée aux aptpteirs qui sireanet absntes au CFA snas rosian vlalabe ni jifiauctistf de casue d'absence.

Cette prime meulsenle fixe, frea l'objet d'une meitonn sur buietlln de srlaiae en puls du siralae de base.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Tout aocrd d'entreprise aevc le pseoernnl ou crnatot d'apprentissage inférieur au présent avenant, ne pruroa se sisorrtae à l'application du présent avenant.

Article 7

Les ptieras sinigaraets conneiennvt de deadmenr l'extension du présent avnnaet aux adocrs départementaux, aifn de le rdner aplcblpiaie dnas tuos les établissements visés par l'article n° 2 dudit avenant.

## Article 8 - Entrée en vigueur

## Bouches-du-Rhône - Avenant n 8 du 12 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR ; NSABBP BR,
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO,

Article 1er - Modifications des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peenittraas sociaux, réunis en cosiiimmson paairrite départementale en dtae du 12 février 2018, ont cnonevu de prtoer des mndtioifcaios à l'article 1er des adocrs clneienovtnons départementaux du 20 juin 2012.

Article 2 - Grille de salaire  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les sliraaes hiraroes mnimimus peiolfsnrnesos départementaux, définis par l'article n° 11 des acordcs cnnenovletois départementaux du 20 juin 2012 snot fixés asni qui siut à cmpoetr du 1er jvieanr 2018 :

## a) Pnnoesrel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,14
160	10,24
165	10,34
170	10,44
175	10,54
180	10,64
185	11,10
190	11,30
195	11,40

## Bouches-du-Rhône - Avenant n 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR ; NSABBP BR,
Syndicats signataires	CGT ; FO,

Article 1er - Modifications des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptreirnaaes sociaux, réunis en cmmsiioosn prartiiae départementale en dtae du 21 jaevinr 2019, ont cnvneou de ptoerr des manioficidits à l'article 11 « Grille des saaiers » des accdors cnelovinntoens départementaux du 20 juin 2012.

Les dospiiotnsis du présent avaennt snot alippecbas puor toetus les eeseipnrts rlanevet du cahmp d'application mentionné à l'article n° 2 du présent aennavt à dtear du 1er jeniavr 2018. Cet acrodcd sirbua l'indexation en puoacgtnerre sur ttuoos les pengrsioors des miinma de la glilre peiosnsleorfnlle départementale qui, ne pourra, en auucn cas, être inférieur au Smic.

240	12,25
-----	-------

## b) Peeonnrst de vente

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,14
160	10,24
165	10,34
170	10,44
175	10,54
180	10,64
185	11,10
190	11,30

## c) Psnrneoel de service

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,14
160	10,24
170	10,44

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Cet aneanvt pderrna effet, au 1er jiaivner 2018 et srea abalpiplce puor toetus les eerspetnirs de bureeoianlgs et boulangeries-pâtisseries ansrteailas du département des Bouches-du-Rhône.

(1) Arlctie étendu suos réserve du rescept du pincprrie de non-rétroactivité des actes administratifs.  
(Arrêté du 19 décembre 2018 - art. 1)

## Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pateris satraigenis du présent avannet cnninvoneet de procéder par les mnoeys les puls diligents, à l'extension du présent avenant, aifn de le rnerde aalpiplbce dnas tuos les établissements concernés du département.

## Article 2 - Grille de salaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les seiraals heoriras miuinmm ponssrfiolnees départementaux, définis par l'article 11 des acodrcs cnoenenonvtlis départementaux du 20 juin 2012 snot fixés ansii qui siut à cteompr du 1er jevnair 2019 :

## a) Penosrnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,34
160	10,44

165	10,54
170	10,64
175	10,75
180	10,85
185	11,32
190	11,52
195	11,63
240	12,50

b) Personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,34
160	10,44
165	10,54
170	10,64
175	10,75
180	10,85
185	11,32

## Bouches-du-Rhône Avenant du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR ; NSABBP BR,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

## Bouches-du-Rhône Avenant n° 10 du 10 mars 2020 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2020

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 - Modifications des salaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 20 janvier 2020, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels

190	11,52
-----	-------

c) Personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	10,34
160	10,44
170	10,64

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet avenant prendra effet, au 1er janvier 2019 et sera applicable pour tous les établissements de boulangeries et pâtisseries du département des Bouches-du-Rhône.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

L'ensemble des associations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (boulangerie et pâtisseries) du département des Bouches-du-Rhône) L. 2231-1, L. 2261-9 et suivants, L. 2232-5 et suivants du code du travail à savoir :

Article 1er - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 9 du 28 janvier 2019 ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

départementaux du 20 juin 2012 relatives des salaires.

Article 3 - Grille de salaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les salaires horaires minimums départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1er mars 2020 :

a) Personnel de fabrication

Coefficient	Montant
155	10,54 ?
160	10,64 ?
165	10,75 ?
170	10,85 ?
175	10,96 ?
180	11,06 ?
185	11,54 ?
190	11,75 ?
195	11,86 ?
240	12,75 ?

b) Personnel de vente

Coefficient	Montant
-------------	---------

155	10,54 ?
160	10,64 ?
165	10,75 ?
170	10,85 ?
175	10,96 ?
180	11,06 ?
185	11,54 ?
190	11,75 ?

c)?Personnel de service

Coefficient	Montant
155	10,54 ?

## Bouches-du-Rhône Avenant du 3 juin 2020 à l'avenant n 10 du 10 mars 2020 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2020

## Bouches-du-Rhône Avenant n 11 du 20 janvier 2021 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1er mars 2021

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR ; NSABBP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 - Modifications des salaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 11 janvier 2021, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 3 - Grille de salaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les salaires horaires minimums départementaux, défini par l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1er mars 2021 :

160	10,64 ?
170	10,85 ?

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Cet avenant prendra effet au 1er mars 2020 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries atislaeans du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales des Bouches-du-Rhône) L. 2231-1, L. 2261-9 et suivants, L. 2232-5 et suivants du code du travail à savoir :

Article unique - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2020

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

a)?Personnel de fabrication

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,64 ?
160	10,74 ?
165	10,85 ?
170	10,96 ?
175	11,07 ?
180	11,17 ?
185	11,65 ?
190	11,87 ?
195	11,97 ?
240	12,88 ?

b)?Personnel de vente

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,64 ?
160	10,74 ?
165	10,85 ?
170	10,96 ?
175	11,07 ?
180	11,17 ?
185	11,65 ?
190	11,87 ?

c)?Personnel de service

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,64 ?
160	10,74 ?
170	10,96 ?

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Cet avenant prendra effet, au 1er mars 2021 et sera applicable pour tous les établissements de boulangeries et pâtisseries aéroportuaires du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

## Bouches-du-Rhône Avenant n° 12 du 15 octobre 2021 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1er novembre 2021

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBPBR ; NSABBP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 - Modifications des salaires

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2022

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 14 octobre 2021, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 3 - Grille de salaire

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2022

Les salaires minimaux départementaux, défini par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1er novembre 2021 :

a) Personnel de fabrication :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,80 ?
160	10,90 ?
165	11,01 ?
170	11,12 ?

## Bouches-du-Rhône Avenant n° 13 du 28 janvier 2022 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille de salaire 2022

Les partenaires sociaux du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. 2261-23-1).

175	11,24 ?
180	11,34 ?
185	11,82 ?
190	12,05 ?
195	12,15 ?
240	13,07 ?

b) Personnel de vente :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,80 ?
160	10,90 ?
165	11,01 ?
170	11,12 ?
175	11,24 ?
180	11,34 ?
185	11,82 ?
190	12,05 ?

c) Personnel de service :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,80 ?
160	10,90 ?
170	11,12 ?

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2022

Cet avenant prendra effet, dès son adoption et sera applicable pour tous les établissements de boulangeries et pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2022

Les partenaires sociaux du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques

aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 - Modifications des salaires  
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 20 janvier 2022, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 3 - Grille de salaires  
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Les salariés haroires minima départementaux, défini par l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui s'applique à compter du 1er février 2022.

a) Personnel de fabrication

Coefficient 155	10,87 ?
Coefficient 160	10,97 ?
Coefficient 165	11,09 ?
Coefficient 170	11,19 ?
Coefficient 175	11,30 ?
Coefficient 180	11,41 ?
Coefficient 185	11,90 ?
Coefficient 190	12,12 ?
Coefficient 195	12,23 ?
Coefficient 240	13,14 ?

## Bouches-du-Rhône Avenant n° 14 du 25 mai 2022 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires au 1er juin 2022

Signataires	
Patrons signataires	GDMABBP Bouches-du-Rhône ; NSABBP Bouches-du-Rhône,
Syndicats signataires	CGT ; FO,

Article 1er - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 - Modifications des salaires  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 18 mai 2022, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012, grille des salaires.

Article 3 - Grille de salaire

b) Personnel de vente

Coefficient 155	10,87 ?
Coefficient 160	10,97 ?
Coefficient 165	11,08 ?
Coefficient 170	11,19 ?
Coefficient 175	11,30 ?
Coefficient 180	11,41 ?
Coefficient 185	11,90 ?
Coefficient 190	12,12 ?

c) Personnel de service

Coefficient 155	10,87 ?
Coefficient 160	10,97 ?
Coefficient 170	11,19 ?

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Cet avenant prendra effet, dès son étirement et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Les membres signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les membres signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

a) Personnel de fabrication

Coefficient 155	11,09 ?
Coefficient 160	11,19 ?
Coefficient 165	11,31 ?
Coefficient 170	11,41 ?
Coefficient 175	11,52 ?
Coefficient 180	11,64 ?
Coefficient 185	12,14 ?
Coefficient 190	12,36 ?
Coefficient 195	12,47 ?
Coefficient 240	13,40 ?

b) Personnel de vente

Coefficient 155	11,09 ?
Coefficient 160	11,19 ?

Coefficient 165	11,31 ?
Coefficient 170	11,41 ?
Coefficient 175	11,52 ?
Coefficient 180	11,64 ?
Coefficient 185	12,14 ?
Coefficient 190	12,36 ?

c) Peseennrl de service

Coefficient 155	11,09 ?
Coefficient 160	11,19 ?

## Charente - Accord du 15 juin 1998 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat départemental de la brganoleuie et boulangerie-pâtisserie de la Charente.
Syndicats signataires	CGT.

### Article - Salaires à compter du 1er juillet

(1)	(2)	(3)	EOPLMI / SLRIAAE
			hrraioe
1	1	150	Jeune snoratt
			d'apprentissage snas
			diplôme
			(1 an maximum)
			39,99
1	2	155	Jeune stanrot
			d'apprentissage aevc
			partie piratque au
			CAP (1 an maximum)
			40,03
2	1	160	Jeune snoatrt
			d'apprentissage aevc
			diplôme Oireuvr de
			la 1re catégorie ayant
			1 an de ptquiare (1 an
			maximum)
			40,08
2	2	175	Jeune stnarot
			d'apprentissage aanyt
			obtenu le CAP ceonnxe
			pâtissier (18 mios
			maximum)
			41,34
2	3	175	Jeune saontrt
			d'apprentissage anyat
			obtenu le bveret de
			compagnon (18 mios
			maximum)
			41,34

Coefficient 170	11,41 ?
-----------------	---------

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Cet avenant pnrdera effet, dès son eeostxnin et srea aacblpipe puor teotus les eirernsptes de brlenigeaus et boulangeries-pâtisseries aiatnalrses du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les praties seigaatnirs du présent annevat cnneoinevnt de procéder par les mnoeys les puls diligents, à l'extension du présent avenant, aifn de le rdnere alicpplbae dnas tuos les établissements concernés du département (art. 2261-23-1).

1998

En vigueur non étendu en date du 15 juin 1998

1° A ctepmor du 1er juelilt 1998, les saialers des oirrvues boulangers, pâtisseries et plsreonnnes de vntee s'établissent asnii :

- (1) CATEGORIE
- (2) ECHELON
- (3) CNFCOIEEFIT
- A. - ORIEVRUS BOULANGERS

3	1	170	Ouvrier taavlanirt
		(4)	sous contrôle
			40,16

3	2	175	Ouvrier tanaillarvt
			sous contrôle (2 ans
			en 170)
			41,34
4	1	185	Ouvrier qualifié
			pouvant aeussrr tuos
			les psetos
			43,76
4	2	190	Ouvrier qualifié
			pouvant asruers tuos
			les psoets dnas les
			2 fbcairioatns
			boulangerie et
			pâtisserie
			44,88
5		195	Titulaire BM ou d'une
			compétence lui
			permettant de
			coordonner le taavril
			des atreus oeuvrvis
			46,06

(1) CATEGORIE  
(2) ECHELON  
(3) CIFNEOFIECT  
B. - ORUEVRIS PÂTISSIERS

(1)	(2)	(3)	ELMPOI / SRLAAIE
			hiarroe
1		150	Jeune staonrt
			d'apprentissage snas
			diplôme
			(1 an maximum)
			39,99
2	1	155	Jeune srotant
			d'apprentissage aevc
			diplôme ou pritae
			pratique de ce
			diplôme (1 an
			maximum)
			40,03

	2	160	Jeune aynat 1 an de
			pratique en
			coefficient 155 (1 an
			maximum)

			40,08
	3	175	Jeune stonart d'apprentissage aevc CAP connexe buaelngor (18 mios maximum)
			41,34
3		170	Ouvrier triaalanlvt sous contrôle
			40,16
4	1	185	Ouvrier qualifié pouvant asersur tuos les potess
			43,76
	2	190	Ouvrier qualifié pouvant aessrur tuos les ptoess dnas les 2 faiatbirncos pâtisserie et boulangerie
			44,88
5		195	Titulaire BM ou d'une compétence lui permettant de coordonner le tviaarl des auerts oreirvus
			46,06

(2) ECHELON

(3) CICFNOIFEET

C. - PRSEONNEL DE VENTE

(1) CATEGORIE

(1)	(2)	(3)	EPLMOI / SLARAIE
			hriorae
1		130	Vendeuse 3 prmereis mois de métier
			39,82

2		135	Vendeuse du 4e au 12e mios iulcns
			39,86
3		140	Vendeuse 2e année de métier
			39,91
4		145	Vendeuse 3e année de métier
			39,95
5		150	Vendeuse 4e année de métier ou sntarot d'apprentissage aevc diplôme, chauffeur-livreur (3 pirremes mois)
			39,99
6		155	Chauffeur-livreur

			après 3 mois de métier
			40,03
7	160		Vendeuse responsable d'un point de vente
			caissière
			40,08
8	170		Vendeuse qualifiée responsable d'un point de vente ou pacct
			plusieurs salariés
			40,16

(4) Ne peut être classé en 3e catégorie, que ce soit au 1er échelon ou au 2e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.

2° Aucune catégorie ne peut être inférieure au SIMC y compris dans l'évolution de celui-ci.

3° Teotus atreus dosoitsipnis rsntaet en conformité soit avec la convention collective, soit avec les accords antérieurs, soit avec le code du travail.

## Charente - Avenant du 9 juin 1999 relatif aux salaires

## Article - Salaires à compter du 1er juin 1999

*En vigueur non étendu en date du 9 juin 1999*

Signataires	
Patrons signataires	Mosian des araitns bueogarlns et boulangers-pâtisseries de la Charente.
Syndicats signataires	CGT.

1° A compter du 1er juin 1999, les salaires des ouvriers boulangers, pâtisseries et peoenlrss de vente s'établissent ainsi :

CATEGORIE	ECHELON	COEF.	EMPLOI	SALAIRE hoirare (en francs)
<b>A. - OIRERUVS BOULANGERS</b>				
1	1	150	Jeune stoanrt d'apprentissage snas diplôme (1 an maximum)	40,39
1	2	155	Jeune soanrtt d'apprentissage aevc pairte pqtuiare au CAP (1 an maximum)	40,43
2	1	160	Jeune snoatrt d'apprentissage aevc diplôme. Oueivrr de la 1re catégorie anayt 1 an de putqiare (1 an maximum)	40,48
2	2	175	Jeune soantrt d'apprentissage ayant obnteu le CAP cnonxee pâtissier (18 mois maximum)	41,75
2	3	175	Jeune snoratt d'apprentissage ayant oentbu le bveret de cpognoman (18 mois maximum)	41,75
3	1	170 (*)	Ouvrier tirlaalnvat suos contrôle	40,56
3	2	175	Ouvrier talraavlint suos contrôle (2 ans en 170)	41,75
4	1	185	Ouvrier qualifié pnvaout arseusr tuos les postes	44,20
4	2	190	Ouvrier qualifié paouvnt aessrur tuos les posets dnas les 2 foaitcnbiars buaeilgonre et pâtisserie	45,33
5		195	Titulaire BM ou d'une compétence lui pattmenret de cdooenrnor le tvaail des aterus oeurvis	46,52
<b>B. - OIRURVES PATISSIERS</b>				
1		150	Jeune sraontt d'apprentissage snas diplôme (1 an maximum)	40,39
2	1	155	Jeune snrtoat d'apprentissage aevc diplôme ou paire prqaiute de ce diplôme (1 an maximum)	40,43
2	2	160	Jeune ayant 1 an de piutarqe en cfiiifceont 155 (1 an maximum)	40,48
2	3	175	Jeune soantrt d'apprentissage aevc CAP conxene bonelagur (18 mois maximum)	41,75
3		170	Ouvrier traalliaavnt suos contrôle	40,56
4	1	185	Ouvrier qualifié ponuvat aursesr tuos les pstoes	44,20
4	2	190	Ouvrier qualifié pavuont assurer tuos les potess dnas les pâtisserie et bnauroegjile	45,33
5		195	Titulaire BM ou d'une compétence lui prattemnet de cernoodonr le trivaal des artues ourvers	46,52
<b>C. - PREENSONL DE VENTE</b>				
1		130	Vendeuse 3 prrmiees mois de métier	40,22
2		135	Vendeuse du 4e au 12e mois icluns	40,26

3		140	Vendeuse 2e année de métier	10,31
4		145	Vendeuse 3e année de métier	40,35
5		150	Vendeuse 4e année de métier ou staornr d'apprentissage aevc diplôme, chauffeur-livreur (3 permires mois)	40,39
6		155	Chauffeur-livreur après 3 mios de métier	40,43
7		160	Vendeuse rosbneslpae d'un ponit de vtnee caissière	40,48
8		170	Vendeuse qualifiée rpsasbonele d'un point de vetne ocncpuat peruulsis salariés	40,56

(\* Ne puet être classé en 3e catégorie, que ce siot au 1er échelon ou au 2e échelon, un salarié taluitire d'un diplôme de fin d'apprentissage.

(2° Aunuce catégorie ne puet être inférieure au SMIC, y coprimns dnas l'évolution de celui-ci.

3° Tteuos autres disonispoits rsaentt en conformité siot aevc la civenntoon collective, siot aevc les adccors antérieurs, siot aevc le cdoe du travail.

## Dordogne - Avenant n 42 du 28 janvier 2002

annexé, qui ptroe sur une aiottaegmunn du slaarie hrioare mnuimim pennrosiefsol au 1er jniaver 2002 et sur une miicodftiaon de l'article 10 de nrtoe cietnoovnn cilevlotce ntoanilae (avantage en nature).

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

Il est dnoc coenvnu ce qui siut :

### Article - Salaires au 1er janvier 2002

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2002*

Les preaits sgaietainrs anlipeupqt le nuoaevu salraie hiroare munimim posisenrfoel au 1er jvaeinr 2002 fixé, par l'avenant n° 64, par la cosmoiimn pairtraie nationale. En conséquence, les salieras hreoiras du pnneresol de la boulangerie-pâtisserie de la Dodgrnoe snot dnoc fixés sleon les ccinoiefetfs peonlsofisrens de la façon suivante, à cmotper du 1er javneir 2002.

Les représentants de la fédération départementale des pnoats begronalus et boulangers-pâtissiers et le sncyaidt CGT des oveirurs bluareogns de la Dordogne, réunis le 28 javiner 2002, ont décidé d'appliquer tteous les diioostipnss de l'avenant n° 64 ci-

Ouvriers boulangers

CATEGORIE	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
			horaire
			minimum
			(en euros)
1re	1er	150	7,43
	2e	155	7,43
2e	1er	160	7,43
	2e	175	7,43
3e	2e	175	7,43
	3e	175	7,43
4e	1er	170	7,43
	2e	175	7,43
5e	1er	185	7,50
	2e	190	7,70
	5e	195	7,90

-----: Oiverrus -----  
pâtissiers

CATEGORIE	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
			horaire
			minimum
			(en euros)
1re		150	7,43
	1er	155	7,43
2e	2e	160	7,43
	3e	175	7,43
3e		170	7,43
	1er	185	7,50
4e	2e	190	7,70
		195	7,90

----- Psonnleres de  
vente

6e	155	7,43
7e	160	7,43
8e	170	7,43

CATEGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE
		horaire
		minimum
		(en euros)
1re	130	7,43
2e	135	7,43
3e	140	7,43
4e	145	7,43
5e	150	7,43

----- Altcrie 2

L'indemnité journalière puor frais poisrennesfos dtie " pirme de pienar ", accordée aux orrvieus bn glaoures et aux oivrerus pâtissiers non nourris, est fixée à 4,37 Eorus dueips le 1er jivaner 2002. Ariclte 3

Les pertais sgeintiaars décident d'appliquer tteous les disospniots de l'avenant ntiaaonl n° 64 ci-annexé.

Ces nlelvuoos disitnpoisos fnot l'objet de la nvolulee glilre de saeairls de tuot le psnorenel de la boulangerie-pâtisserie de la Dordogne, ci-annexée. -----

COEFFICIENT	SALAIRE HRIROAE minimum pnrnsoeefosil (en euros)	OUVRIERS BOULANGERS	OUVRIERS PATISSIERS	PERSONNEL DE VNTEE et de livraison
130	7,43			1re catégorie Vendeuse débutante, 3 premierios mios d'exercice du métier.
135	7,43			2e catégorie Vendeuse débutante, du 4e au 12e mios icnuls d'exercice du métier.
140	7,43			3e catégorie Vendeuse, 2e année d'exercice du métier.
145	7,43			4e catégorie Vendeuse, 3e année d'exercice du métier.
150	7,43	1re catégorie -1er échelon Jeune oriuevr sotnrat d'apprentissage snas aovir oebtnu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an miaxumm dnas ctete catégorie.	1re catégorie Jeune oeivrr sotnrat de l'apprentissage snas aovir obetnu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an miamaxm dnas cttee catégorie.	5e catégorie Vendeuse à paitr de la 4e année d'exercice du métier. Vendeuse snortat d'apprentissage et anyat ontbeu un diplôme de fin d'apprentissage. Chauffeur-livreur pandent les 3 preemris mios d'exercice du métier en boulangerie- pâtisserie.
155	7,43	1re catégorie - 2e échelon Jeune orivuer sartnot d'apprentissage snas aivor otebnu un diplôme de fin d'apprentissage mias anyat onbeu la ptaire pautrique de ce diplôme. Un an miaxmum dnas cttee catégorie.	2e catégorie - 1er échelon -a) Oueivrr de la 1re catégorie aanyt 1 an de pqautrie du métier. Duex ans maxiumm dnas ctete catégorie. b) Juene oueirvr sotnrat de l'apprentissage et aaynt otnbeu un diplôme de fin d'apprentissage et anyat otebnu un diplôme de fin d'apprentissage ou la ptiare praquite de ce diplôme. Un an miuxmam dnas cette catégorie.	6e catégorie Chueuaffr - livreur après 3 mios d'exercice du métier en bgolnuaiere pâtisserie.

160	7,43	2e catégorie - 1er échelon Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage - s'agit et ayant obtenu un CAP. Ouvrier de la 1re catégorie ayant 1 an de pratique du métier. Un an maximum dans cette catégorie.	2e catégorie - 2e échelon Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage - s'agit et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la pratique préalable de ce diplôme et ayant 1 an de pratique du métier en 2e catégorie 1er échelon. Un an maximum dans cette catégorie.	7e catégorie Responsable d'un point de vente. Caissière.
170	7,43	3e catégorie - 1er échelon (*) Ouvrier n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillait sous le contrôle effectif d'un chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	3e catégorie Ouvrier polyvalent exerçant une partie de la fonction sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	8e catégorie Vendeuse qualifiée responsable d'un point de vente ou agent polyvalent salariés.
175	7,43	2e catégorie - 2e échelon Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage - s'agit et ayant obtenu un CAP cuisine pâtisseries. 18 mois maximum dans cette catégorie. 2e Catégorie - 3e échelon Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu le brevet de compagnon. 18 mois maximum dans cette catégorie. 3e Catégorie - 2e échelon (*) Ouvrier ayant exercé le métier 2 années en 3e catégorie, 1er échelon.	2e catégorie - 3e échelon Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP cuisine boulanger. 18 mois maximum dans cette catégorie.	
185	7,79	4e catégorie - 1er échelon a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 1er échelon et pouvant tenir tous les postes et assister avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon et ne maintient effectivement en pratique que sa compétence reconnue la fabrication boulangerie. c) Ouvrier ayant obtenu un brevet professionnel.	4e catégorie - 1er échelon a) Ouvrier qualifié polyvalent exerçant avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisseries. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon et ne maintient effectivement en pratique que sa compétence reconnue la fabrication pâtisseries.	
190	7,93	4e catégorie - 2e échelon a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon ou de la 4e catégorie, 1er échelon et maintenant effectivement en pratique annuellement ou simultanément ses compétences reconnues les 2 fonctions biges et pâtisseries. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon. c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.	4e catégorie - 2e échelon Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon ou de la 4e catégorie 1er échelon et maintenant effectivement en pratique annuellement ou simultanément ses compétences reconnues les 2 fonctions biges et pâtisseries.	
195	8,19	5e catégorie Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers		5e catégorie Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.

(\* Ne puet être classé en 3e catégorie, que ce soit au 1er échelon ou au 2e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.

Avenant n° 64

Entre :

La confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française,

D'une part, et

La fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

La fédération générale agro-alimentaire (FGA) CDFT ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CTFC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO ;

La fédération agro-alimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les dispositions susénumérées de l'avenant n° 64 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée " convention collective ".

Par ses articles 1, 2, 3, 4 et 5, cet avenant complète, précise et révisé les dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 57.

Par voie de conséquence, toute difficulté d'interprétation de l'article 7 de l'avenant n° 57 doit être analysée à la lumière du présent avenant.

Article 1er

## Eure - Accord paritaire départemental du 19 août 2004

Signataires	
Patrons signataires	La maison de la boulangerie-pâtisserie artasienne de l'Eure,
Syndicats signataires	La fédération Force ouvrière,

*En vigueur étendu en date du 19 août 2004*

Les dispositions susénumérées constituent l'accord paritaire départemental du 19 août 2004 conclu entre le comité de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie.

A compter du 1er juillet 2004, suite à l'avenant n° 73 du 1er juillet 2004, la grille des salaires en boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 7,94 Eurus ;

Coefficient 160 : 8,02 Eurus ;

Coefficient 170 : 8,17 Eurus ;

Coefficient 175 : 8,24 Eurus ;

A partir du 1er janvier 2002 et en application de la loi du 19 janvier 2000, pour tous les entreprises de la profession, l'horaire hebdomadaire de référence est réduit de 39 heures à 35 heures et les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

Article 2

Les signataires du présent avenant ont décidé d'organiser le respect du principe du salaire fixe pour ce qui concerne le salaire horaire minimum professionnel que pour les salariés autres que le salaire horaire minimum professionnel.

Article 7

A compter du 1er janvier 2002, les deux diurnitaires saisiés de l'article 22 de la convention collective :

" Le nombre d'heures de repos coextensif deus aux salariés est calculé ainsi qu'il suit : depuis 1985, 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures travaillées dans l'année ".

" Les salariés des entreprises de plus de 10 salariés bénéficient du repos compensatoire prévu par le 1er alinéa de l'article L. 212.5.1 du code du travail pendant les 130 premières heures supplémentaires de l'année civile. Au-delà de ces 130 premières heures, ils bénéficient du repos compensatoire organisé par le présent article. ",

sont supprimées et remplacées par :

" Le régime du repos compensatoire est déterminé par les lois et les décrets en vigueur ".

Article 8

Les partenaires sociaux s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

Coefficient 185 : 8,57 Eurus ;

Coefficient 190 : 8,72 Eurus ;

Coefficient 195 : 9,12 Eurus ;

Coefficient 240 : 9,23 Eurus.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 7,94 Eurus ;

Coefficient 160 : 8,02 Eurus ;

Coefficient 165 : 8,09 Eurus ;

Coefficient 175 : 8,24 Eurus ;

Coefficient 185 : 8,57 Eurus.

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 7,94 Eurus ;

Coefficient 160 : 8,02 Eurus ;

Coefficient 170 : 8,17 Eurus.

Les patires stnaaeagriis ddneament l'extension du présent arcocd aux eeritnseprs de bunraeiloge et bugelnroiae pâtisserie eantrnt

## Eure - Accord du 6 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006

Signataires	
Patrons signataires	La msaion de la boulangerie-pâtisserie anrailatse de l'Eure,
Syndicats signataires	La fédération Froce ouvrière,

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2006*

Les disitpiosons senautivs cuteinnostt l'accord ptraiaire départemental du 6 jlleuit 2006 conclu dnas le cdare de la cvointnoen ciltecolve nloianate de la blgnauioere et boulangerie-pâtisserie.

### Article 1er

A cempotr du 1er jleilut 2006, suite à l'avenant n° 84 du 1er jueilut 2006, la grlile des seaairls en beognulriae et bgerinlouae pâtisserie est :

a) Puor le penernosl de fobictiraan :

Coefficient 155 : 8,32 ? ;

Coefficient 160 : 8,40 ? ;

Coefficient 170 : 8,56 ? ;

Coefficient 175 : 8,64 ? ;

Coefficient 185 : 8,98 ? ;

Coefficient 190 : 9,13 ? ;

## Eure - Accord du 12 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	La moasin de la boulangerie-pâtisserie antlaarsie de l'Eure,
Syndicats signataires	La fédération Fcore ouvrière,

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2007*

Les diniipstosos sauevitns ctieousnntt l'accord prtiiarae départemental du 12 jllueit 2007 ccnlou dnas le cdare de la cnivenootn ctvoleicle nnilitaoae de la bignerouale et boulangerie-pâtisserie.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2007*

A ctmpeor du 1er jliulet 2007, stiuie à l'avenant n° 88 du 5 julliet 2007, la grllie des searlias en blgoaneurie et buoegialrne pâtisserie est :

a) Puor le proenensl de fcroabiatin :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,49
160	8,57
170	8,74

dnas le cahmp de l'application de la ciovntenon cltveicloee natlinoae de la baerlioungue et bnleiraguoee pâtisserie.

Fiat à Evreux, le 19 août 2004.

Coefficient 195 : 9,56 ? ;

Coefficient 240 : 9,68 ?.

b) Puor le pnnseeorl de vtene :

Coefficient 155 : 8,32 ? ;

Coefficient 160 : 8,40 ? ;

Coefficient 165 : 8,48 ? ;

Coefficient 170 : 8,56 ? ;

Coefficient 175 : 8,64 ? ;

Coefficient 180 : 8,72 ? ;

Coefficient 185 : 8,98 ? ;

Coefficient 190 : 9,13 ?.

c) Puor le pnreonesl de scerievs :

Coefficient 155 : 8,32 ? ;

Coefficient 160 : 8,40 ? ;

Coefficient 170 : 8,56 ?.

### Article 2

Les prtaiis sgrnaietas dndmeanet l'extension du présent acorc d aux etpeirnress de bunrlgieoae et boulangerie-pâtisserie enratt dnas le cahmp d'application de la cnvotioenn cvilcloete nataoline de la blgnreaiuoee et boulangerie-pâtisserie.

Fait à Evreux, le 6 juillet 2006.

175	8,82
185	9,17
190	9,31
195	9,75
240	9,88

b) Puor le proesnnel de vnete :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,49
160	8,57
165	8,65
170	8,74
175	8,82
180	8,90
185	9,17
190	9,31

c) Puor le pennesrol de srceveis :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,49

160	8,57
170	8,74

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2007

## Eure - Accord du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	La moisan de la boulangerie-pâtisserie atanlsiare de l'Eure.
Syndicats signataires	La CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2008

Les dsioinsopits suvneiats ctuietnsont l'accord ptairirae départemental du 8 jueililt 2008 cconlu dnas le cadre de la cneotoivnn colcivtele ninalatoe de la bgeorlnuaie et boulangerie-pâtisserie.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2008

A cempor du 1er jlliuet 2008, stuiie à l'avenant n° 91 du 8 juiilet 2008, la gilrle des sealrais en blrinoegaue et boulangerie-pâtisserie est :

Personnel de fcrobtiain

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HAIRORE
155	8,74
160	8,83
170	9,00
175	9,08
185	9,46
190	9,61

## Eure - Accord du 6 août 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	La moiasn de la boulangerie-pâtisserie antliarase de l'Eure,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les dnitoopisiss sanevutis ctinunoetst l'accord piaairte départemental du 6 août 2009 clnocu dnas le cadre de la cenivonotn cvoectille nlaaonite de la bgnrailuoee et boulangerie-pâtisserie.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A ctmepor du 1er juiilet 2009, situe à l'avenant n° 94 du 6 août 2009, la glirle des sailaers en bnairlgouee et boulangerie-pâtisserie est :

- a) Puor le peesornnl de ftiaiacorn :
- ? cfnefiocet 155 : 8,86 ? ;
  - ? ciiefcoent 160 : 8,95 ? ;
  - ? cncfifeoit 170 : 9,12 ? ;
  - ? cceeiniffot 175 : 9,20 ? ;
  - ? cieoicnfeft 185 : 9,58 ? ;
  - ? cfieofcnet 190 : 9,73 ? ;
  - ? cecnfieftot 195 : 10,19 ? ;
  - ? cifcfinoeet 240 : 10,33 ? .

Les priaets sraaniiegts dedmnaent l'extension du présent acorcd aux ensterepirs de bogrluaneie et boulangerie-pâtisserie ennrta dnas le chmap de l'application de la cetniovonn cctlolivee niaonatlle de la bgareiolute et boulangerie-pâtisserie.

195	10,06
240	10,20

Personnel de vntee

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HRAROIE
155	8,74
160	8,83
165	8,91
170	9,00
175	9,08
180	9,17
185	9,46
190	9,61

Personnel de srvecies

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HROAIRE
155	8,74
160	8,83
170	9,00

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2008

Les peartis saieaignrts dnmeedant l'extension du présent aoccrd aux etsrenierps de blugioranee et boulangerie-pâtisserie ennratt dnas le camhp de l'application de la covitnoenn cioevellte noaatitne de la bnuoreiglae et boulangerie-pâtisserie.

b) Puor le pseennorl de vnete :

- ? ciefeniocft 155 : 8,86 ? ;
- ? cefoioienct 160 : 8,95 ? ;
- ? cficinofeet 165 : 9,03 ? ;
- ? cefiincfeot 170 : 9,12 ? ;
- ? cfienoicetf 175 : 9,20 ? ;
- ? ccfooeniit 180 : 9,29 ? ;
- ? ccoifeifnet 185 : 9,58 ? ;
- ? cefieioncft 190 : 9,73 ? .

c) Puor le poeenrsl de serivces :

- ? cnfieifcot 155 : 8,86 ? ;
- ? cioienfct 160 : 8,95 ? ;
- ? cfniecefot 170 : 9,12 ? .

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Des négociations, au nviaeu national, snot orevutes coneconrnat les doinoitissps au sjuet de la loi du 23 mras 2006 rvtlieae à l'égalité saaarille etrne les fmmees et les hommes.

Au neivau départemental, ces distnipsissoos vnot également firae l'objet d'une négociation.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les pteiers stangaiires dnaemdnet l'extension du présent acorcd aux ersternepis de brineluage et boulangerie-pâtisserie enntart dnas le cmahp de l'application de la cevnoiton ctolielcve noitaale de la bglnrrioee et boulangerie-pâtisserie.

# Eure - Accord du 8 juillet 2010 relatif à la grille des salaires au 1er juillet 2010

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La masoin de la boulangerie-pâtisserie asalnaitre de l'Eure,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2010

Les dispintoiooss setnivaus ceutnnstiot l'accord ptiraraie départemental du 8 jilulet 2010 cloncu dnas le crade de la cevnootinr ctililcevoe nanlaoite de la builgnreaoe et boulangerie-pâtisserie.

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2010

A competr du 1er jeillut 2010, stuié à l'avenant n° 96 du 8 juellet 2010, la grllie des sealrais en bolgrnueaie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Puor le ponserel de ftabiciraon :

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoairre
155	8,97
160	9,06
170	9,23
175	9,32
185	9,69
190	9,85
195	10,31
240	10,46

b) Puor le pesonrel de vnete :

# Eure - Accord du 17 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La misoan de la boulangerie-pâtisserie aniarlaste de l'Eure,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Les disspoiinots situavnes ctsntiuneot l'accord priariate départemental du 17 février 2011 cloncu dnas le crade de la cevtoonin clctvoelie nanotliae de la brgiaelunoe et boulangerie-pâtisserie.

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

A cpmeotr du 1er février 2011, siute à l'avenant n° 98 du 1er jvneair 2011, la grille des saeilars en blaouengie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Puor le peornnesl de fabctairion

(En euros.)

Coefficient	Taux haoirre
155	9,12
160	9,21
170	9,38
175	9,47

Coefficient	Salaire haiorre
155	8,97
160	9,06
165	9,15
170	9,23
175	9,32
180	9,41
185	9,69
190	9,85

c) Puor le pnoersel de srieecvs :

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoaire
155	8,97
160	9,06
170	9,23

## Article 2

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2010

Des négociations, au neaviu national, snot oveterus ccenaonrnt les dipoisstnis au sujet de la loi du 23 mras 2006 retvliae à l'égalité sraallaie enrte les femems et les hommes. Au naeviu départemental, ces dtiposinisos vnot également fraie l'objet d'une négociation.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2010

Les priets seitariangs damnndeet l'extension du présent arccod aux eeritsnrpes de blaroeingue et boulangerie-pâtisserie etnart dnas le cahmp de l'application de la cooneitvnn clotvicee nlinatoae de la bnoealurige et boulangerie-pâtisserie.

185	9,88
190	10,05
195	10,52
240	10,67

b) Puor le pornsneel de vntee

(En euros.)

Coefficient	Taux hiorre
155	9,12
160	9,21
165	9,30
170	9,38
175	9,47
180	9,56
185	9,88
190	10,05

c) Puor le pnrnseoel de sevecris

(En euros.)

Coefficient	Taux hiorre
155	9,12
160	9,21
170	9,38

Des négociations, au navieu national, snot oerteuvs encoraennt les dnistspsioois au sjeut de la loi du 23 mras 2006 railleve à l'égalité srallaie ernte les femems et les hommes.  
Au nveaiu départemental, ces dsnposiioits vnot également faire l'objet d'une négociation.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Annexe

Grille des sliearas au 1er février 2011

Les petrais sgtirneaias deamdnnnet l'extension du présent accocrd aux espntrreies de bunaoeligre et boulangerie-pâtisserie enatnrt dnas le camhp de l'application de la cvnenotoin clitovecle

(En euros.)

coefficient	shmp	personnel de fotaiarbcin	personnel de vtene	personnel de seivrc
155	9,12	Personnel de fcriabaiotn snas CAP Personnel de frcabotian tiaruilt du BEP	Personnel de vtene snas CAP	Personnel snas quiaofclaitn aevc possibilité d'assurer oelanesnmieclcot des livraisons Personnel d'entretien aevc possibilité d'assurer ocnlcmoleinnsaet des livraisons
160	9,21	Personnel de fibaiaoctrn titailrue d'un CAP	Personnel de vntee trauilt du CAP ou peorsnnel de vetne après 1 an au cieioifcneft 155 ou prnonseel de vnete atbnlaume	Personnel aevc qaotlifcauiin ou chauffeur-livreur
165	9,30		Responsable d'un pnoit de vente Personnel de vntee au cfioecifnet 160 traïitule du CQP Vendeur/vendeuse censoil en boulangerie-pâtisserie	
170	9,38	Personnel de fctiraiboan tratuliiie d'un CAP après 1 an au cifofeint 160 Personnel de fboatrician taulirtie du BEP après 2 ans au cnieicefoft 155 Personnel de fbatairocin n'étant pas sstuebiplce de teinr tuos les poests ou tvalaiarlnt suos le contrôle ecfietff du chef d'entreprise ou d'un oieruvr puls qualifié	Responsable d'un pinot de vtnee ttrluiaie du CQP Vendeur/vendeuse cienosl en boulangerie-pâtisserie	Personnel aistrniadimtf
175	9,47	Personnel de fiorabitacn tlaiture d'un CAP connexe Personnel de forbciatin d'une meniotn complémentaire Personnel de ftiaariobcn tilturiae d'un bac professionnel 2 ans mixamum dnas cttee catégorie	Responsable d'un piont de vetne onaucpct jusqu'à 2 salariés	
180	9,56		Responsable d'un piont de vente oacnpuct jusqu'à 2 salariés tueilriats du CQP vendeur/vendeuse csoinel en boulangerie-pâtisserie	
185	9,88	Ouvrier qualifié pavunot tenir tuos les ptseos et asuresr aevc ou snas le cnurcoos du chef d'entreprise l'ensemble de la fibroaacitn brluiegoane ou pâtisserie	Responsable d'un pnioit de vente opnauccct au moins 3 salariés	
		Ouvrier tartiule de duex minteons complémentaires ou du BP ou du BTM Ouvrier titriulae du bac pirfenesonsol après 2 ans au cnfeciofiet 175		
190	10,05	Ouvrier tiulrtiae de duex mnoneits complémentaires après 2 années au cfinocefet 185	Responsable d'un point de vente ouccapnt au mnois 3 salariés tuuilertas du CQP Vendeur/vendeuse cniesol en boulangerie-pâtisserie	

		Ouvrier qualifié matnett eveinmcfet en paiqure aetaentinvlert ou simultanément ses compétences en bigeraounle et en pâtisserie Ouvrier taitrilue du BP après 2 ans au ceocoeffient 185		
195	10,52	Ouvrier hmeunaett qualifié titulaire d'un BM Ouvrier hanuetemt qualifié titulaire du BMS Ouvrier htemuanet qualifié titulaire d'un BTM après 2 ans au ciifceeonft 185 Ouvrier huemtneat qualifié qui crodonone le tvaaril d'autres ouvriers		
240	10,67	Assistant du chef d'entreprise qui origane achats, fbrtaicoian et cronoodne le taaivr d'autres orvriers		

## Eure - Accord du 15 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La MPBA de l'Eure,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Les dsociinptss svuanites costentniut l'accord pitirarae départemental du 23 février 2012 cconlu dnas le crdae de la civonenton ceoltlicve nlnotaiaa de la bnleuiaorge et boulangerie-pâtisserie.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

A cpeotmr du 1er mras 2012, stuie à l'avenant n° 101 du 1er jevniar 2012, la grlile des saliraes en bnigaroulee et boulangerie-pâtisserie est :

a) Puor le prensneol de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,33
160	9,42
170	9,60
175	9,69
185	10,13
190	10,30
195	10,78
240	10,94

b) Puor le pesrennol de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,33

Coef.	SHMP	Personnel de fabrication	Personnel de vente	Personnel de services
-------	------	--------------------------	--------------------	-----------------------

160	9,42
165	9,51
170	9,60
175	9,69
180	9,78
185	10,13
190	10,30

c) Puor le pensrnoel de services

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,33
160	9,42
170	9,60

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Des négociations, au naveiu national, snot oueevtrs cnnncreat les diinsoostips au sujejt de la loi du 23 mras 2006 rrvlieae à l'égalité sallaarie entre les fmeems et les hommes.  
Au nevaiu départemental, ces dipitonosiss vnot également friae l'objet d'une négociation.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

Les peiarts sisiaentargs ddmanenet l'extension du présent acocrd aux enpseerrtis de bogunailere et boulangerie-pâtisserie enrtnat dnas le cahmp de l'application de la cntoovenin cticleolve naaotintle de la buiaornlgee et boulangerie-pâtisserie.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

### Grille des slaaries en boulangerie-pâtisserie au 1er mras 2012

(En euros.)

155	9,33	Personnel de fiaioctbrn snas CAP Personnel de faarotcibin taliutire du BEP	Personnel de vnete snas CAP	Personnel snas qfcauolttiain aevc possibilité d'assurer onlcconelnaeeimst des livraisons Personnel d'entretien aevc possibilité d'assurer oelsoelccnamniet des livraisons
160	9,42	Personnel de faiacbtorin tuailirte d'un CAP	Personnel de vnete ttuiriiale du CAP ou posennerl de vnete après 1 an au ciecnioifft 155 ou pnenoesrl de vetne ambulante	Personnel aevc qitcaaiufloin ou chauffeur-livreur
165	9,51		Responsable d'un pniot de vente Personnel de vetne au cionfeieft 160 tlritiaue du CQP « Vueendr / Vednusee coseinl en boulangerie-pâtisserie »	
170	9,60	Personnel de ftriciaaon ttiariule d'un CAP après 1 an au cnifoeiectf 160 Personnel de fatcriaibn tautriie du BEP après 2 ans au cifefocnit 155 Personnel de ficabtaroin n'étant pas ssutbplceie de tienr tuos les psotes ou tallnriavat suos le contrôle etefciff du chef d'entreprise ou d'un oreviur puls qualifié	Responsable d'un piont de vtene tiirautle du CQP « Venedr / Vdensuee cisneol en boulangerie-pâtisserie »	Personnel administratif
175	9,69	Personnel de fbaoaicritn tilariute d'un CAP connexe Personnel de fabrciaiotn ttiuatltre d'une mtneion complémentaire Personnel de frctiobiaan titirluae d'un bac peosfrinonsel après 2 ans mmxuiam dnas cttee catégorie	Responsable d'un pinot de vetne ounaccpt jusqu'à 2 salariés	
180	9,78		Responsable d'un pniot de vetne onucpcat jusqu'à 2 salariés, tileutiars CQP « Vendeur/ Venusdee coinsel en boulangerie-pâtisserie »	
185	10,13	Ouvrier qualifié pnavuot teinr tuos les peosts et aressur aevc ou snas le coorcns du chef d'entreprise l'ensemble de la facatiroibn bniraoulgee ou pâtisserie Ouvrier trtiuiale de duex mnetnois complémentaires ou du BP ou du BTM Ouvrier tairlitue du bac poirnesensfol après 2 ans au ceoecffniit 175	Responsable d'un pniot de vnete opnccaut au mnios 3 salariés	
190	10,30	Ouvrier tirlaite de duex mnnetos complémentaires après 2 ans au cefiicfenot 185 Ouvrier qualifié mnettat eefevtcfniemt en ptiaque alevanirnemttt ou simultanément ses compétences en beunlraigoe et en pâtisserie Ouvrier tiiualtre du BP après 2 ans au cffeecoiint 185	Responsable d'un point de vntee oncuapct au minos 3 salarié telariutis du CQP « Vuender / Vneusdee ciosnel en boulangerie-pâtisserie »	
195	10,78	Ouvrier hameteunt qualifié trliauite d'un BM Ouvrier htmaneeut qualifié tuilarite du BMS Ouvrier hatmneuet qualifié trautilie d'un BTM après 2 ans au ciecffoinet 185 Ouvrier hmeaueutt qualifié qui cdrnoonoe le tiaravl d'autres ouvriers		
240	10,94	Assistant du chef d'entreprise qui ogisarne achats, fbciotarian et corodnone le triaavl d'autres ouvriers		

# 2013

Signataires	
Patrons signataires	La msioan de la boulangerie-pâtisserie aasitnlare de l'Eure,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les diiitssonops suaetivns cisntountet l'accord ptiaraarie départemental du 27 février 2013 cocnlu dnas le crdae de la ceovnointn cilvoctee noatlniae de la bginruoleae et boulangerie-pâtisserie.

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

A coptmer du 1er avirl 2013, siute à l'avenant n° 104 du 1er jnaiver 2013, la grille des saialres en brigonaleue et boulangerie-pâtisserie est :

a) Puor le perensnl de fioirtaabcn

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	9,52
160	9,61
170	9,80
175	9,89
185	10,36
190	10,54
195	11,03
240	11,10

b) Puor le pnrnssoeel de vtene

(En euros.)

Coefficient	Montant
-------------	---------

Coef.	SHMP	Personnel de fabrication	Personnel de vente	Personnel de services
155	9,52 ?	Personnel de fotaicbiran snas CAP Personnel de farciptoian turaltiie du BEP	Personnel de vntee snas CAP	Personnel snas qfuoaaitacilin aevc possibilité d'assurer oncmeoesllneiactn des livraisons Personnel d'entretien aevc possibilité d'assurer onclimsnaeeeoclnt des livraisons
160	9,61 ?	Personnel de facoiribatn tauritlie d'un CAP	Personnel de vtene ttriuatie du CAP ou pesornent de vetne après un 1 an au cficineeoft 155 ou pnseeronl de vntee ambulante	Personnel aevc qtciaufaoin ou chauffeur-livreur
165	9,70 ?		Responsable d'un pinot de vente Personnel de vetne au cnfoeeifit 160 tliutare du CQP « Vendeur/vendeuse cesinol en boulangerie-pâtisserie »	

155	9,52
160	9,61
165	9,70
170	9,80
175	9,89
180	9,98
185	10,36
190	10,54

c) Puor le pnsrneol de scvereis

(En euros.)

Coefficient	Montant
155	9,52
160	9,61
170	9,80

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Des négociations, au nievau national, snot oeuetvrs cecrnnonat les dpossintios au seujt de la loi du 23 mras 2006 rvteaile à l'égalité slalaaire entre les fmemes et les hommes.

Au niveau départemental, ces dtinssooipis vnot également faire l'objet d'une négociation.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les pearits strgiaaines dnedaenmt l'extension du présent acrocd aux epeitnsrres de brnuiloegae et boulangerie-pâtisserie enratt dnas le cahmp de l'application de la cnevtnooin cecitvllloe ntoianae de la bluorneagie et boulangerie-pâtisserie.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

### Grille des seirlaas en boulangerie-pâtisserie au 1er arivl 2013

170	9,80 ?	Personnel de fabrication tertiaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160 Personnel de fabrication tertiaire du BEP après 2 ans au coefficient 155 Personnel de fabrication n'étant pas possesseur de titres ou des diplômes ou titulaire de son diplôme de contrôleur de qualité d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	Responsable d'un poste de tertiaire du CQP « Vendeur/vendeuse en boulangerie-pâtisserie »	Personnel administratif
175	9,89 ?	Personnel de fabrication tertiaire d'un CAP connexe Personnel de fabrication tertiaire d'une formation complémentaire Personnel de fabrication tertiaire d'un bac professionnel 2 ans minimum dans cette catégorie	Responsable d'un poste de tertiaire jusqu'à deux salariés.	
180	9,98 ?		Responsable d'un poste de tertiaire jusqu'à deux salariés, tertiaire du CQP « Vendeur/vendeuse en boulangerie-pâtisserie »	
185	10,36 ?	Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication belge ou pâtisserie Ouvrier titulaire de deux formations complémentaires ou du BP ou du BTM Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 ans au coefficient 175	Responsable d'un poste de tertiaire au moins trois salariés	
190	10,54 ?	Ouvrier titulaire de deux formations complémentaires après 2 années au coefficient 185 Ouvrier qualifié maintes fois simultanément ses compétences en boulangerie et en pâtisserie. Ouvrier titulaire du BP après 2 ans au coefficient 185	Responsable d'un poste de tertiaire au moins trois salariés titulaires du CQP « Vendeur/vendeuse en boulangerie-pâtisserie »	
195	11,03 ?	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 ans au coefficient 185 Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.		
240	11,19 ?	Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, fait passer et coordonne le travail d'autres ouvriers		

## Eure - Accord du 12 mars 2015 relatif aux salaires au 1er avril 2015

convention collective nationale du 19 mars 1976, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La mairerie de la boulangerie-pâtisserie départementale de l'Eure,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2015

Les dispositions s'appliquent à compter de l'accord départemental du 12 mars 2015 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2015

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2015, suite à l'avenant n° 110 à la

Coefficient	Montant
155	9,71
160	9,80
170	9,99
175	10,09
185	10,63
190	10,81
195	11,32
240	11,42

b) Puor le peresonnl de vetne

(En euros.)

160	9,80
170	9,99

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Coefficient	Montant
155	9,71
160	9,80
165	9,90
170	9,99
175	10,09
180	10,18
185	10,63
190	10,81

Des négociations, au niveau national, sont ouvertes concernant les dispositions au sujet de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité territoriale entre les femmes et les hommes. Au niveau départemental, ces dispositions sont également l'objet d'une négociation.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord aux entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie en tant que dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

c) Puor le poneresnl de seecirvs

(En euros.)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Coefficient	Montant
155	9,71

Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1er avril 2015 (Eure)

Coef.	SHMP	Personnel de fabrication	Personnel de vente	Personnel de services
155	9,71 ?	Personnel de fabrication sans CAP Personnel de fabrication titulaire du BEP	Personnel de vente sans CAP	Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer l'entretien des livraisons Personnel d'entretien avec possibilité d'assurer l'entretien des livraisons
160	9,80 ?	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP	Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante	Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur
165	9,90 ?		Responsable d'un point de vente Personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse - conseil en boulangerie-pâtisserie »	
170	9,99 ?	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160 Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155 Personnel de fabrication n'étant pas titulaire de son diplôme ou titulaire du diplôme de l'entreprise ou d'un diplôme qualifié	Responsable d'un point de vente titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse-conseil en boulangerie-pâtisserie »	Personnel administratif
175	10,09 ?	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe Personnel de fabrication titulaire d'une qualification complémentaire Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel (2 ans maximum dans cette catégorie)	Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés	
180	10,18 ?		Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés, titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse-conseil en boulangerie-pâtisserie »	

185	10,63 ?	Ouvrier qualifié prouvant tiner tuos les psoets et aeurssr aevc ou snas le curnoocs du chef d'entreprise l'ensemble de la fbatoicrian bnaiogruele ou pâtisserie Ouvrier tuaitilre de duex mnointes complémentaires, du BP ou du BTM Ouvrier tilaiutre du bac psoernsfneoil après 2 ans au cnifeficeot 175	Responsable d'un pinot de vtene ounacctp au moins 3 salariés	
190	10,81 ?	Ouvrier ttualriie de duex mtoienns complémentaires après 2 années au ceciffnoit 185 Ouvrier qualifié maettnt etveefmecnift en pruqitae atmntelreenavit ou simultanément ses compétences en bgjuealnroe et en pâtisserie Ouvrier tuailtrie du BP après 2 ans au cfefoifinct 185	Responsable d'un ponit de vente ocanpuct au mions 3 salariés teraiiutls du CQP « Vendeur/vendeuse-conseil en boulangerie-pâtisserie »	
195	11,32 ?	Ouvrier hentmuaet qualifié ttilraue d'un BM Ouvrier hauteemnt qualifié tailurte du BMS Ouvrier htnaeumet qualifié tuiilrtae d'un BTM après 2 ans au cfcinifeoet 185 Ouvrier heaumntet qualifié qui cordnonoe le trvaail d'autres ouvriers		
240	11,42 ?	Assistant du chef d'entreprise qui oirgsane achats, faioatbcrin et croodnone le trviaal d'autres ouvriers		

## Guyane - Avenant n 2 du 31 mai 2001 relatif aux salaires

### Article 2

Grille de saaelris abplcaible au 1er noremvbe 2000, étendue par arrêté ministériel du 15 jenvair 2001, en euros.

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des boulangers-pâtisseries de Guyane.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CDTG ; CFE-CGC. Fait à Cayenne, le 31 mai 2001.

### Article - Grille de salaires

*En vigueur étendu en date du 31 mai 2001*

Considérant l'application de la cotenonivn cliclvetoe nlatnaoie des activités ietlnuesdirls de bgeiornulae et pâtisserie du 13 jeliult 1993 aux départements d'outre-mer,

Les ptareis segiinraats du présent avenant, réunies le judei 31 mai 2001, en csimsoiomn mtixe paritaire, suos la présidence du contrôleur du tviaarl représentant le deuiretrc du travail, de l'emploi et de la fairotomn pslinernelfsooe de Guyane, cvonenennit de ce qui siut :

#### Article 1er

L'article 1er de l'accord de bnrahce ponsreoielfsnle des boulangers, pâtisseries de Gyuaene du 4 arivil 2000 est anisi rédigé : (...)

COEFFICIENT	SALAIRE HRIAORE AU 1er NBOMRVEE 2000	
	en Facnrs	en Eours
130	42,02	6,41
135	42,08	6,42
140	42,14	6,43
145	42,35	6,46
150	42,45	6,47
155	42,51	6,48
160	42,57	6,49
170	42,63	6,50
175	43,05	6,56
185	45,44	6,93
190	46,63	7,11
195	47,82	7,29

Aucun salarié ne pecvrea un saalire inférieur au SIMC en vigueur.

#### Article 3

Les pierats dneeamndt l'extension du présent aevnant aifn de le redne allbaicppe dnas tuos les établissements visés à l'article 1er de l'accord de bnrahce pienlooesrflnse des boulangers-pâtisseries de Gnauye du 4 arivil 2000, modifié par anevant du 31 mai 2001.

## Ile de France - Avenant n 39 du 16

## janvier 2003

Signataires	
Patrons signataires	La chambre professionnelle des artisans boulangers-pâtisseries de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne, 7, quai d'Anjou, 75004 Paris ; La fédération de la boulangerie-pâtisserie de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines, 1 bis, rue Guilloteaux-Vatel, 78150 Le Cannet ; Le syndicat patronal de la boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne, 8 ter, rue Eugène-Gonon, 77000 Melun,
Syndicats signataires	L'union régionale des syndicats professionnels et professionnels de la région parisienne (URSAAF) CGT, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris,

## Salaires minimaux et coefficients au 1er janvier 2003

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er janvier 2003 :

Pour calculer des coefficients hiérarchiques déterminés par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée, la valeur monétaire du point est fixée à 0,04441624 ? et la valeur monétaire de la constante est fixée à 0,7611824 ?.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er janvier 2003 est de :

Coefficient et montant

a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155 : 7,65 ?.

Coefficient 160 : 7,87 ?.

Coefficient 170 : 8,31 ?.

Coefficient 175 : 8,53 ?.

Coefficient 185 : 8,98 ?.

Coefficient 190 : 9,20 ?.

Coefficient 195 : 9,42 ?.

Coefficient 240 : 11,42 ?.

b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155 : 7,65 ?.

Coefficient 160 : 7,87 ?.

Coefficient 165 : 8,09 ?.

Coefficient 175 : 8,53 ?.

Coefficient 185 : 8,98 ?.

c) Pour le personnel de service

Coefficient 155 : 7,65 ?.

Coefficient 160 : 7,87 ?.

Coefficient 170 : 8,31 ?.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

En cas d'augmentation de la part de rémunération applicable au secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale, les représentants de se réunir pour en discuter le 27 août 2003.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2003.

### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Les parties soussignées ont convenu l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2003.

(1) Accord étendu, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui institue une garnie de rémunération minimum (arrêté du 27 août 2003, art. 1er).

## Ile de France - Accord Salaires n 41 du 15 septembre 2005

Signataires	
Patrons signataires	La chambre professionnelle des artisans boulangers-pâtisseries de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ; La fédération de la boulangerie-pâtisserie de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines, 1 bis, rue Guilloteaux-Vatel,
Syndicats signataires	La fédération générale travail union laïque CGT-FO ; La FANA CFE-CGC,

### Article - Rémunération horaire à compter du

## 1er octobre 2005 région parisienne

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2005

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 15 septembre 2005, réunie pour examiner et valider la proposition de salaire horaire minimum régional à compter du 1er octobre 2005, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

### Article 1er

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er octobre 2005.

Pour calculer des coefficients hiérarchiques déterminés par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée, la valeur monétaire du point est fixée à 0,04255141 ? et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,4874516 ?.

### Article 2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France, à partir du 1er octobre 2005, est de :

a) Pour le personnel de fabrication

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (en euros)
155	8,08
160	8,30
170	8,72
175	8,93
185	9,36
190	9,57
195	9,78
240	11,70

b) Pour le personnel de vente

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (en euros)
155	8,08
160	8,30
165	8,51

## Ile de France - Avenant n 43 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er août 2008

Signataires	
Patrons signataires	La chambre professionnelle des artisans boulangers-pâtisseries de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ; La fédération de la boulangerie-pâtisserie de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines ; La maison de la boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne.
Syndicats signataires	La FGTA-FO ; Le syndicat national alimentaire, syndicat des professionnels de la région parisienne (STARP) CDFT ; La fédération des travailleurs de l'alimentation de l'Ile-de-France CTFC ; La FANA CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 8 juillet 2008 réunie pour examiner le projet de la convention collective régionale à compter du 1er août 2008, il a été décidé ce qui suit.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er août 2008 :

Pour les coefficients allant de 155 à 165, la valeur monétaire du point est fixée à 0,022704 ? et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 5,25288 ?.

Pour les coefficients allant de 170 à 500, la valeur monétaire du point est fixée à 0,045009 ? et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 1,583532 ?.

### Article 1er bis

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Il est créé en Ile-de-France une nouvelle catégorie de personnel, la catégorie « personnel de cuisine ».

La définition et les coefficients hiérarchiques de la catégorie « personnel de cuisine » sont les suivants :

170	8,72
175	8,93
180	9,15
185	9,36
190	9,57

c) Pour le personnel de service

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (en euros)
155	8,08
160	8,30
170	8,72

### Article 3

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er octobre 2005. Article 4

Les parties soussignées sollicitent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 15 septembre 2005.

Cf. article 320 : attaché de cuisine directeur de cuisine ou d'un directeur d'exploitation et qui dirige son travail de manière autonome, gère un établissement (laboratoire et magasin) et supervise le travail de l'ensemble des salariés sous la direction du chef d'entreprise ou gère un service administratif au sein de l'entreprise.

Cf. coefficient 500 : directeur d'exploitation qui gère le ou les établissements et supervise le travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er août 2008 est de :

#### Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,77
160	8,89
170	9,24
175	9,46
185	9,91
190	10,14
195	10,36
240	12,39

#### Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,77
160	8,89
165	9,00
170	9,24
175	9,46

180	9,69
185	9,91
190	10,14

Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,77
160	8,89
170	9,24

Personnel de direction

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
320	15,99
500	24,09

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er août 2008.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Les parties soussignées se conforment à l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

240	12,55
-----	-------

b) Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,88
160	9,00
165	9,12
170	9,36
175	9,59
180	9,82
185	10,04
190	10,27

c) Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,88
160	9,00
170	9,36

d) Personnel de direction

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
320	16,20
500	24,40

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Considérant que les parties n'ont pas constaté d'écarts significatifs (à parts comparables) dans la rémunération entre les hommes et les femmes au sein des entreprises affiliées aux organisations patronales signataires du présent accord, il a été convenu que ces derniers s'attacheront à maintenir les principes de l'égalité de la branche (notamment par le biais de mesures professionnelles) sur les principes d'égalité de traitement dont l'affichage est rendu obligatoire par l'article R. 3221-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

## Ile de France - Avenant n 44 du 10 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	La commission paritaire des artisans boulangers-pâtisseries de Paris .
Syndicats signataires	La FTGA CGT-FO ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FTNA CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Au terme d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 10 juillet 2009, réunie pour examiner notamment la proposition de la branche régionale à compter du 1er septembre 2009, les parties se sont rapprochées et il a été décidé ce qui suit.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er septembre 2009 :  
? pour les coefficients allant de 155 à 165, la valeur monétaire du point est fixée à 0,023299 ? et la valeur monétaire de la commission est fixée à 5,272665 ? ;  
? pour les coefficients allant de 170 à 500, la valeur monétaire du point est fixée à 0,045585 ? et la valeur monétaire de la commission est fixée à 1,61067 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er septembre 2009 est de :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,88
160	9,00
170	9,36
175	9,59
185	10,04
190	10,27
195	10,50

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er septembre 2009.

## Ile de France - Accord Salaires n 42 du 10 juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	La chambre professionnelle des assemblés boulangers-pâtisseries de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ; La fédération de la boulangerie-pâtisserie de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines ; La maison de la boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne,
Syndicats signataires	La fédération générale travail alternatif CGT-FO ; La fédération nationale des travailleurs de l'alimentation de l'Ile-de-France CTFC ; La FANA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 août 2007*

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 10 juillet 2007 réunie pour examiner notamment la proposition de la région Ile-de-France de passer du 1er août 2007, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 août 2007*

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er août 2007 :

Pour les coefficients allant de 155 à 165, la valeur monétaire du point est fixée à 0,021971 et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 5,097535.

Pour les coefficients allant de 170 à 320, la valeur monétaire du point est fixée à 0,043636 et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 1,51993.

### Article 1er bis

*En vigueur étendu en date du 1 août 2007*

Il est créé en Ile-de-France un coefficient supplémentaire,

## Ile de France - Avenant n 45 du 1er juillet 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	La CBAPP Paris, 92, 93, 94 ; La FBP 78, 91 et 95 ; Le SBPP Seine-et-Marne.
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFE-CGC Argo ; La FGA CDFT ; La CTFC ; L'URSAAF CGT.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 1er juillet 2010 réunie pour examiner notamment la proposition de la région Ile-de-France de passer du 1er juillet 2010, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Les parts sous-jacentes à l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

rattaché à la catégorie professionnelle de sirc ou à la catégorie professionnelle de fabrication (si l'intéressé est intéressé à la fabrication), dont la définition est la suivante :  
Coefficient 320 : directeur d'exploitation qui gère le ou les établissements et supervise le travail de l'ensemble des salarié(s) de l'entreprise.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 août 2007*

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er août 2007 est de :

a) Pour le personnel de fabrication :

? coefficient 155 : 8,50 ? ;

? coefficient 160 : 8,61 ? ;

? coefficient 170 : 8,94 ? ;

? coefficient 175 : 9,16 ? ;

? coefficient 185 : 9,59 ? ;

? coefficient 190 : 9,81 ? ;

? coefficient 195 : 10,03 ? ;

? coefficient 240 : 11,99 ? ;

? coefficient 320 : 15,48 ? ;

b) Pour le personnel de vente :

? coefficient 155 : 8,50 ? ;

? coefficient 160 : 8,61 ? ;

? coefficient 165 : 8,72 ? ;

? coefficient 170 : 8,94 ? ;

? coefficient 175 : 9,16 ? ;

? coefficient 180 : 9,37 ? ;

? coefficient 185 : 9,59 ? ;

? coefficient 190 : 9,81 ? ;

c) Pour le personnel de service :

? coefficient 155 : 8,50 ? ;

? coefficient 160 : 8,61 ? ;

? coefficient 170 : 8,94 ? ;

? coefficient 320 : 15,48 ? ;

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 août 2007*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er août 2007.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 août 2007*

Les parts sous-jacentes à l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er juillet 2010.

Pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 500) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04542887 et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 1,95396522.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er juillet 2010 est de :

a) Pour le personnel de fabrication.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9
160	9,22
170	9,68
175	9,9
185	10,36
190	10,59
195	10,81
240	12,86

b) Pour le personnel de vente.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9
160	9,22
165	9,45
170	9,68
175	9,9
180	10,13
185	10,36
190	10,59

c) Pour le personnel de service.

(En euros.)

## Ile de France - Avenant n 46 du 28 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011

Signataires	
Patrons signataires	La CBPAP Paris, 92, 93, 94,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FTNA CFTC La FANA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 28 janvier 2011 réunie pour examiner notamment la révision de la grille salariale minimale régionale à compter du 1er février 2011, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2011. Pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04632 et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 2,0004.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

En application de l'article 1er, le salaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er février 2011 est de :

a) Pour le personnel de fabrication.

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,18
160	9,41
170	9,87
175	10,11
185	10,57

## Ile-de-France - Avenant n 47 du 16 janvier 2012 relatif aux salaires

Coefficient	Salaire horaire
155	9
160	9,22
170	9,68

d) Pour le personnel de direction.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
320	16,49
500	24,67

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2010.

Les parties soussignées sollicitent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

190	10,80
195	11,03
240	13,12

b) Pour le personnel de vente.

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,18
160	9,41
165	9,64
170	9,87
175	10,11
180	10,34
185	10,57
190	10,80

c) Pour le personnel de service.

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,18
160	9,41
170	9,87

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

Tenant compte de l'avenant n° 97 (du 20 juillet 2010) mis en place un statut « credas », les parties ont reconnu que les coefficients régionaux 320 et 500 ne seront plus applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'extension de l'avenant n° 97.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2011.

Les parties soussignées sollicitent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

## minima au 1er février 2012

Signataires	
Patrons signataires	CPABP 92, 93 et 94 ; FBP 78, 91 et 95 ; SPBP Seine-et-Marne.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNTA CTFC ; FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Au terme d'une réunion de la cimmoosin ptiraiare régionale en dtae du 16 jvneiar 2012 réunie puor emxainer neontmamt la vosrlaeotiian du sraaie horraie mmnuuim régional à ctopmer du 1er février 2012, les peitras se snot rapprochées et ont décidé ce qui siut :

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le sarilae hroriae de la région Ile-de-France est fixé ainsu qu'il suit, à patirr du 1er février 2012 : puor l'ensemble des cfotnfeicies (de 155 à 240), la vluear monétaire du pinot est fixée à 0,04772776 et la vauelr monétaire de la cotntsane est fixée à 1,9933376.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

En appicliaton de l'article 1er, le sraaie horraie minumim de la région Ile-de-France à pritar du 1er février 2012 est de :

##### a) Psneeornl de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires
155	9,39
160	9,63
170	10,11
175	10,35
185	10,82
190	11,06
195	11,30
240	13,45

##### b) Pneonsel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires
155	9,39
160	9,63
165	9,87
170	10,11
175	10,35
180	10,58
185	10,82
190	11,06

##### c) Pensnoel de service

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires
155	9,39

160	9,63
170	10,11

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Tenant cmopte des réserves adressées par la dtireocin générale du travail, à l'occasion des précédentes ennoetixss cncrneaont la poootrmin de l'égalité ertne les femems et les hommes, il est rappelé que les paeitrs ? en pietrlicaur les ostigraiaianos prnletaos ? ont mis en ?uvre à luer nivaeu des msruées dnnot la foritlasoiamn par aorccd naainotl est econre en cours, et dnnot le projet aiavt été porté à la caaniconsne des représentants sniycaux de la région Ile-de-France.

Il s'agit de msruées thcunoat l'évolution pssninorofelele et la gteison des carrières, la rémunération ainsu que le rnerecutmet :

? siosiiinblestan et dfifosuïn d'informations en ce qui ceocnne l'interdiction des domrsntiinaicis et la réduction des écarts de rémunération et de stiutioan ernte les femems et les homems (documents à afhiefcr ou à duisffer dnas l'entreprise, imotrnoafis périodiques et detooacitumn ccanoennrt les difssoitpis tadnent à la pmootroin de l'égalité sacloie et pnnselilfsoore des fmemes et des hmomes : erineettm d'orientation pisneoelnofslre à l'issue du congé de maternité ou congé panaretl d'éducation, congé de paternité, accès aux ftaoorinms psifleoenoelrsns faravnisot les évolutions-recrutements internes, etc.) ;

? de la gjeotsn ou de l'aide au rurtecnemt de pnereonsl puor les emloepyrus affiliés aux ontoaanrgiiss plonaarets (service de peaemcmlt de personnel) soeln des critères de sélection ctuiorsts elstmeleenisnt atouor de la ntioon de compétence (offres d'emploi rédigées et gérées de façon non discriminantes) et des modalités de fiitoaxn de la rémunération ellneisntemeest liés aux coniefcifts ? enxraimpt le neivau de qualification, la compétence, l'ancienneté ? et furctas pieeosflnnrsos n'impliquant pas de dnimtsciriaoin ernte les femems et les hommes.

Il est rappelé que, conformément aux dsoistiionps légales et réglemmentaires, les esererintps s'engagent à assurer, lros des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération puor un même tvaairl et puor une vualr égale, ertne les hmomes et les femems et snot teuens de neseialtrr les iienencds du congé de maternité ou d'adoption asni que du congé pnaeatrl d'éducation : la rémunération est asni majorée des auogietmntnas générales ainsu que de la mnoneye des autnienmaogts idileieduvnlis perçues panendt la durée de ces congés par les salariés renelavt de la même catégorie pnsrelolesfoie ou, à défaut, de la mnoneye des ameigtntuaons iluviieedndls dnas l'entreprise.

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Bien que les stiqtueisats sur les eitffcefs salariés par grnee motrntent une parité en nmbroe ernte les femems et les hmomes dnas la profession, la prat femmes-hommes tllnavraait à la fcirbioatan est eenxmcatet isrenve à clele de la vente. Or, les cciteneoiffs les puls fblias se tnevurot daaangtve dnas la cofitiacisalsn du pnsrnoeel de vntee que du pnsrnoeel de fabrication.

Il y a leiu de reeapplr que les éléments casnoopt la rémunération et les citrnoaepers au tepms de tivraal dniveot être établis de la même manière puor le peensnrl de vnete et les aures catégories de prsnoenel (hormis le cas des indemnités de frais professionnels).

Les piarets peennrnt atce que les hereus d'équivalences n'existent puls et ne penuvet puls juietsfir de différence de teamtiernt entre le proenesnl de vnete et le peensnrl de fciibrtoaan dpeuis l'abaissement de la durée légale du tvraail à 35 heures puor les pittees epireenrst (avenant notanial n° 64 en veiguur diepus le 1er jaeinvr 2002).

Il est rappelé que les périodes d'inaction dnas le taavrl du pesennrl de vtnee ne cernpdroeonst puls à la réalité du cemmerce dnas la pisfersoon dpeius des années, que les heerus effectuées au-delà de la durée légal du tiraval snot majorées de manière cnaotttse selon le régime légal des heurs supplémentaires (suivant le pincirpe posé à l'article 21 de la

contievoonn cvoelcltie niotlanae l'usage vuet que le déclenchement de luer mjarioatn a suivi l'abaissement de la durée légale du travail à 39 heures plus à 35 heures) et que le régime du repos compensatoire est lui-même déterminé par les lois et décret en vigueur (art. 22 modifié par l'annexe notniial n° 64 du 14 décembre 2001).

Article 5

## Ile-de-France - Avenant n 48 du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CAPBP ; Le SBPP SM,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FTNA CTFC ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 11 janvier 2013 réunie pour examiner l'application de la révision générale des coefficients du salaire horaire minimum régional à compter du 1er février 2013, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2013 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,04951118 et la valeur monétaire de la coattnnse est fixée à 1,9035668.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er février 2013 est de :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9,58
160	9,83
170	10,32
175	10,57
185	11,06

## Ile-de-France - Avenant n 49 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	CPABP ; FBP ; SPBP SM.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2012.

Les parties soussignées soumettent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

190	11,31
195	11,56
240	13,79

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9,58
160	9,83
165	10,07
170	10,32
175	10,57
180	10,82
185	11,06
190	11,31

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9,58
160	9,83
170	10,32

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Pour le personnel d'encadrement, les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 31 713 ? pour les salariés « grades 1 » et de 45 012 ? pour les salariés « grades 2 ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2013.

Les parties soussignées soumettent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 12 janvier 2015, réunie pour examiner l'application de la révision générale des coefficients du salaire horaire minimum régional à compter du 1er février 2015, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2015 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,05052 ? et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 1,941 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

En application de l'article 1er, le salaire minimum de la région Ile-de-France, à partir du 1er février 2015, est de :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,77
160	10,02
170	10,53
175	10,78
185	11,29
190	11,54
195	11,79
240	14,07

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,77
160	10,02
165	10,28
170	10,53

## Ile-de-France - Avenant n° 50 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016

Signataires	
Patrons signataires	CPABP ; FBP ; SPBP SM.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAAC CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> févr. 2016

Au terme d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 7 janvier 2016, réunie pour examiner et adopter la proposition de salaire minimum régional à compter du 1er février 2016, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> févr. 2016

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2016 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,05109 € et la valeur monétaire de la centimes est fixée à 1,94911 €.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> févr. 2016

En application de l'article 1er, le salaire minimum de la région Ile-de-France, à partir du 1er février 2016, est de :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
-------------	---------

175	10,78
180	11,03
185	11,29
190	11,54

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,77
160	10,02
170	10,53

Article 3

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> févr. 2015

Pour le personnel d'encadrement, les rémunérations aléatoires fixées par convention de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 32 350 € pour les salariés « cadres 1 » et de 45 915 € pour les salariés « cadres 2 ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> févr. 2015

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2015.

Les parties soussignées sollicitent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

155	9,87
160	10,12
170	10,63
175	10,89
185	11,40
190	11,66
195	11,91
240	14,21

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,87
160	10,12
165	10,38
170	10,63
175	10,89
180	11,15
185	11,40
190	11,66

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,87
160	10,12
170	10,63

Article 3

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> févr. 2016

Pour les personnes d'encadrement, les rémunérations annuelles fixées par conventions de cadres et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 32 673 € pour les salariés « cadres 1 » (augmentation de 1 %) et de 46 604 € pour les salariés « cadres 2 » (augmentation de 1,5 %).

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2016.

Les parties soussignées ont sollicité l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

#### Article 4

## Ile-de-France Avenant du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	CPABP FBP SPBP SM
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 17 janvier 2017 réunie pour examiner notamment la révision du salaire minimum régional à compter du 1er février 2017, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

### Accord

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2017 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,0517 et la valeur monétaire de la tranche est fixée à 1,9813.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er février 2017 est de :

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

(En euros.)

Coefficient	salaire horaire minimum
155	10,00
160	10,26
170	10,77

## Île-de-France Accord n 52 du 23 janvier 2018 relatif au salaire horaire minimum régional au 1er février 2018

Signataires	
Patrons signataires	CPABP ; FBP ; SPBP SM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

175	11,03
185	11,55
190	11,81
195	12,07
240	14,39

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

(En euros.)

Coefficient	salaire horaire minimum
155	10,00
160	10,26
165	10,52
170	10,77
175	11,03
180	11,29
185	11,55
190	11,81

##### c) Pour le personnel de service

(En euros.)

Coefficient	salaire horaire minimum
155	10,00
160	10,26
170	10,77

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de cadres et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 33 099 € pour les salariés « cadres 1 » (augmentation de 1,3 %) et de 47 240 € pour les salariés « cadres 2 » (augmentation de 1,3 %).

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2017.

Les parties soussignées ont sollicité l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 23 janvier 2018 réunie pour examiner notamment la révision du salaire minimum régional à compter du 1er février 2018, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2018 : pour les coefficients 155 au 180 (cf. article 10 de la CCN), la valeur monétaire du point est fixée à 0,052374 et la valeur monétaire de la tranche est fixée à 2,03203 ;

? pour les coefficients de 185 au 240 (cf. article 10 de la CCN), la valeur monétaire du point est fixée à 0,5235927 et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 2,0252352.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France à partir du 1er février 2018 est de :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
Coefficient 155	10,15
Coefficient 160	10,41
Coefficient 170	10,94
Coefficient 175	11,20
Coefficient 185	11,71
Coefficient 190	11,97
Coefficient 195	12,24
Coefficient 240	14,59

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
Coefficient 155	10,15

## Île-de-France Avenant n° 53 du 24 janvier 2020 relatif au salaire horaire minimum régional au 1er février 2020

Signataires	
Patrons signataires	CPABP ; FBP ; SPBP SM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; CFE-CGC Argo ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 24 janvier 2020 réunie pour examiner notamment la proposition de la hausse du salaire horaire minimum régional à compter du 1er février 2020, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2020 : pour tous les coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,05173512 et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 2,4507812 (par rapport à la grille des salaires régionale antérieure découlant de l'avenant n° 52).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Coefficient 160	10,41
Coefficient 165	10,67
Coefficient 170	10,94
Coefficient 175	11,20
Coefficient 180	11,45
Coefficient 185	11,71
Coefficient 190	11,97

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
Coefficient 155	10,15
Coefficient 160	10,41
Coefficient 170	10,94

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par convention de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 33 496,19 ? pour les salariés « cadres 1 » et de 47 806,88 ? pour les salariés « cadres 2 » (augmentations de 1,2 %).

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2018.

Les parties soussignées ont accepté l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France à partir du 1er février 2020 est de :

a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,47
160	10,73
170	11,25
175	11,50
185	12,02
190	12,28
195	12,54
240	14,87

b) Pour le personnel de vente

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,47
160	10,73
165	10,99
170	11,25
175	11,50
180	11,76
185	12,02
190	12,28

c) Pour le personnel de service

Coefficient	Salaire horaire minimum
-------------	-------------------------

155	10,47
160	10,73
170	11,25

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Pour le preonensl d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations anelnuels fixées par cnvntoies de faifort et définies par l'avenant n° 97 à la connectvin cecvllioe nnotaalie (218 jours de travail) snot de 34 132,62 ? puor les salariés « ceards 1 » et de 48 715,21 ? puor les salariés « cderas 2 » (augmentations de 1,9 %).

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Considérant les arrêtés préfectoraux relaifts à la freurmete hmaieordbde des établissements procédant à la vetne de pian (accords en Île-de-France eamprxit la volonté de la majorité iubscatlidne des professionnels, à trite pprniical ou acoiserce concernés par la fabrication, la vntee ou la dboursrtiitiin de pian et viennoiseries), les petrais au présent anenvat réaffirment et précisent en ce qui les cnroncee les règles saaintves :  
? cmmoe puor l'ensemble des établissements dnas leqtsues s'effectue à trite pianircpl ou asrcscoie la vtnee au détail ou la dioubrtisitn de pain, qu'il s'agisse de pian cnruoat ou de pian spécial, emballé ou non, les bqueoitus de boanuregile et boulangerie-pâtisserie srneot fermées au plibuc 1 juor par senaime ;  
? les dstpniiooss s'appliquant aux établissements asiuaratnx cnenncroat le juor de frumeete renetu en tnat que juor de frteumre hebdomadaire, ne s'appliquent pas du 20 décembre au 9 jniaver iulcns (période dtie de trêve des confiseurs) et cuhaqe

fios que le juor de frreumtee reentu coïncidera aevc un juor de fête légale tel que défini par l'article L. 3133-1 du cdoe du taivarl (art. L. 222-1 anavt la rafecdiictioon aynat pirs effet au 1er mai 2008), ou un juor de fête locale, la fumerrtee étant dnas ce cas reportée au 1er juor ouvrable, (à charge ttfueoos puor le bénéficiaire de l'ouverture un juor de fête d'en prévenir son ornatsgoiian pfosslnoerenliee compétente) ;  
? au curos des périodes drnuat luelqseels snot suedusnpes les dosnoiiitsps cnennocrat le juor de frumeete hdimareobade retenu, les ditors légaux et cloneivntnons des salariés en matière de rpoes hmdrbaeodaie dnivoet être en tuot état de cusae setrnmtceit respectés ;  
? si au curos des périodes de suspension, le(les) jour(s) de repos haedmbaride fnot l'objet d'un rpoert dnas la même semaine, le nbmroe de jrous de rpoes hmardeobiae est mianetnu suaf arcdcos des salariés concernés puor une réduction poisirovre de lerus nbmroe de jrous de reops hdidboaarmee (s'ils ont par emlxpee 2 jours de repos habituellement) à une journée de repos mnimum oiragolbite (au mnios 24 heeurs consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos qdoitein de 11 heeurs consécutives tel que le prévoient les arictles L. 3132-1 et suntvias du cdoe du travail).

(1) Airtlce elcxu de l'extension en tnat que son cnnetou n'a pas la nrtuae d'un aroccd ccoleitlf régi par le cdoe du travail. (Arrêté du 2 jilluet 2021 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent acocrd entrea en vieugur à ctopmer du 1er février 2020.

Les pirtaes soussignées soclteironlit l'extension du présent aroccd auprès du ministère du travail.

185	12,14
190	12,40
195	12,66
240	15,02

b)?Pour le pnsreeonl de vente

Coefficient	Salaires hraorie minimum
155	10,60
160	10,86
165	11,12
170	11,38
175	11,64
180	11,90
185	12,14
190	12,40

c)?Pour le pnenserol de service

Coefficient	Salaires horaire minimum
155	10,60
160	10,86
170	11,38

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

## Île-de-France Avenant n 54 du 21 janvier 2021 relatif au salaire horaire minimum régional au 1er février 2021

Signataires	
Patrons signataires	CPABP, FBP, SPBP SM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE CGC ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le sarlaie hraorie de la région Ile-de-France est fixé anisi qu'il suit, à ptiar du 1er février 2021 : la vlear monétaire du pnoit est fixée à 0,0522192 et la vualer monétaire de la ctstonae est fixée à 2,501664 du cocineefft 155 au ccoeneifit 180 ; la vlear monétaire du pniot est fixée à 0,05233636 et la veaulr monétaire de la cntotsnae est fixée à 2,4579736 du cifinefcoet 185 au conieefft 240.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

En acotappiiln de l'article 1er, le sailrae hroirae mumniim de la région Île-de-France à paitr du 1er février 2021 est de :

a)?Pour le pennesrol de fabrication

Coefficient	Salaires haorire minimum
155	10,60
160	10,86
170	11,38
175	11,64

Pour le prnoeensl d'encadrement (cf. définition à l'art. 9 de la CCN) les rémunérations anuleens fixées par cnvoitnnes de ffriat et définies par l'avenant n° 97 à la coetovnnin clvieoltce ntianoale (218 jorus de travail) snot de 34 681 ? puor les salariés « ceards 1 » et de 49 761 ? puor les salariés « cadres 2 » (montants iusss de l'avenant ntioanal n° 124 du 12 jvaeinr 2021).

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent arcoed eentra en vuueigr à ceoptmr du 1er février

2021.

Les parties soussignées ont sollicité l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

# Île-de-France Avenant n 55 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires au 1er novembre 2021

Signataires	
Patrons signataires	CPABP ; FBP ; SPBP SM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAAC CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er novembre 2021 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05356 et la valeur monétaire de la cotisation est fixée à 2,6162 du coefficient 155 au coefficient 240.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France à partir du 1er novembre 2021 est de :

a) Pour le personnel de fabrication :

(En euros.)

Coefficient 155	.....	10,92
Coefficient 160	.....	11,19
Coefficient 170	.....	11,72
Coefficient 175	.....	11,99
Coefficient 185	.....	12,52
Coefficient 190	.....	12,79
Coefficient 195	.....	13,06
Coefficient 240	.....	15,47

b) Pour le personnel de vente :

(En euros.)

Coefficient 155	.....	10,92
Coefficient 160	.....	11,19

# Ille-et-Vilaine - Accord du 24 mai 1996 relatif au repos hebdomadaire et jours fériés travaillés Annexe II

Les organisations patronales de la boulangerie et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 21 janvier 2021 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 54) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie ? entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif.

Coefficient 165	.....	11,45
Coefficient 170	.....	11,72
Coefficient 175	.....	11,99
Coefficient 180	.....	12,26
Coefficient 185	.....	12,52
Coefficient 190	.....	12,79

c) Pour le personnel de cuisine :

(En euros.)

Coefficient 155	.....	10,92
Coefficient 160	.....	11,19
Coefficient 170	.....	11,72

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par convention de travail et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 35 721 ? pour les salariés « cadres 1 » et de 51 254 ? pour les salariés « cadres 2 ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er novembre 2021.

Les parties soussignées ont sollicité l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les organisations patronales de la boulangerie et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 5 novembre 2021 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 55) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie ? entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la boulangerie-pâtisserie d'Ille-et-Vilaine,
Syndicats signataires	L'union départementale des syndicats CGT ; L'union départementale des syndicats CGT.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 1996

Au cours de la période du 20 juin au 31 août où l'obligation de faire travailler le salarié fixée par arrêté préfectoral en application de l'article L. 221-17 du code du travail pourra être suspendue. Les salariés conserveront, sauf accord écrit, de leur part, leurs droits habituels de repos hebdomadaire.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 1996

Lorsqu'une veille de jour férié tombe le jour du repos hebdomadaire s'échelonne sur une période travaillée, les salariés dont le repos serait déplacé bénéficieront d'une majoration de 25 % des heures effectuées, indépendamment des autres majorations éventuellement applicables.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 1996

## Indre-et-Loire - Accord du 9 janvier 1992 relatif au salaires

### Article - Grille de salaires et coefficients au 1er janvier 1992

En vigueur étendu en date du 9 janv. 1992

A compter du 1er janvier 1992, le tableau ci-dessous définit les catégories professionnelles des coefficients hiérarchiques et des salaires correspondants s'établissant comme suit.

CONFIFIECT 130  
SALAIRE HIERARIE : 33,32 F

Personnel de vente et de livraison :  
Vendeur débutant : 3 premiers mois d'exercice du métier.

CONFIFIECT 135  
SALAIRE HIERARIE : 33,55 F

Personnel de vente et de livraison :  
Vendeur débutant du 4e au 12e mois d'exercice du métier.

CONFIFIECT 140  
SALAIRE HIERARIE : 33,79 F

Personnel de vente et de livraison :  
Vendeur : 2e année d'exercice du métier.

CONFIFIECT 145  
SALAIRE HIERARIE : 34,02 F

Personnel de vente et de livraison :  
Vendeur : 3e année d'exercice du métier.

CONFIFIECT 150  
SALAIRE HIERARIE : 34,25 F

Ouvriers qualifiés :  
Nouvellement recruté d'apprentissage sans avoir obtenu un

diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 1996

Les salariés nouvellement recrutés de l'extension du présent accord qui obtiendront effet dès la publication de l'arrêté portant son extension.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 1996

Le présent accord sera déposé en copie auprès de la DREPT d'Ille-et-Vilaine par..., accompagné de quatre copies destinées à la procédure de demande d'extension.

diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie.

Ouvriers pâtisseries :  
Nouvellement recruté d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie.

Personnel de vente et de livraison :  
Vendeur nouvellement recruté d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage.

CONFIFIECT 155  
SALAIRE HIERARIE : 34,48 F

Ouvriers qualifiés :  
Nouvellement recruté d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu la pratique préalable de ce diplôme. Un an maximum dans cette catégorie.

Ouvriers qualifiés :  
a) Ouvrier de la 1re catégorie (coeff. 150) ayant un an de pratique du métier. Un an maximum dans cette catégorie.  
b) Nouvellement recruté de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la pratique préalable de ce diplôme. Un an maximum dans cette catégorie.  
Chauffeur-livreur.

Personnel de vente et de livraison :  
Vendeur : 4e année d'exercice.

CONFIFIECT 160  
SALAIRE HIERARIE : 34,72 F

Ouvriers qualifiés :  
Nouvellement recruté de l'apprentissage et ayant obtenu un C.A.P.  
Ouvrier de la 1re catégorie (coeff. 150 et 155) ayant un an de pratique du métier.  
Un an maximum dans cette catégorie.

Ouvriers pâtisseries :

Junee oiuerr sotnart de l'apprentissage et anyt otnbeu un diplôme de fin d'apprentissage ou la parite piruqate de ce diplôme et aynat un an de pirqutae du métier en 2e catégorie, 1er échelon (coeff. 155 b). Un an mmiuaxm dnas ctete catégorie.

Pnroeesnl de vtene et de loviarsn :

Vnseeude rnopelassbe d'un pinot de vntee : caissière.

CFECFNOIIET 170

SLRAAIE HROIARE : 35,74 F

Orirveus bleonugras :

Oiervur non ssulptectie de tienr tuos les psetos et tlaariavnlr suos contrôle eiceftff d'un ouiverr qualifié ou du cehf d'entreprise.

Ovuriers pâtissiers :

Oiurevr non seputlsbcie de tienr tuos les poetss et tnaaalrlivr suos contrôle eftiecff d'un ouirver qualifié ou du cehf d'entreprise.

Penresonl de vente et de lrsiivoan :

Vesdeune rbealpossne d'un piont de vente oaccpnt pureiusls salariés.

CIEOCFEINFT 175

SLIARAE HIRORAE : 36,21 F

Orirevus blgeuornas :

a) Jenue oeuirvr sotnart de l'apprentissage et anyt oetnbu un C.A.P. cnenoxe pâtissier ; 18 mios mmiuaxm dnas cttee catégorie.

b) Jnuee orevuir sorantt de l'apprentissage et aynat oebntu le bveret de cnogpmoan ; 18 mios mxauimm dnas ctete catégorie.

c) Ovueirr anyat exercé le métier cniq années dnas l'entreprise en 3e année, catégorie 1er échelon (coeff. 170).

Overiurs pâtissiers :

Jeune orviuer sraotnt de l'apprentissage et aaynt oebntu un C.A.P. cennoxé bulageonr ; 18 mios mmxiam dnas cttee catégorie.

COEFFICIENT 185

SARALIE HIRORAE : 38,89 F

Orirvues blunorages :

a) Oruiver qualifié aaynt exercé le métier dnas le carde de la 2e catégorie, 1er échelon (coeff. 160) et puovant tenir tuos les pseots et aeusrsr aevc ou snas le ccruoos du cehf d'entreprise l'ensemble de la foriaatbicn boulangerie.

b) Oirveur qualifié aynat exercé le métier dnas le crdae de la 2e catégorie, 2e échelon (coeff. 175 a) et ne mtaentt emeceeftntivt en ptiquare que sa compétence ccnoanret la fbotacairin boulangerie.

c) Oerviur anyt oebntu le berevt professionnel.

Oreiuvrs pâtissiers :

a) Oiverur qualifié punvaot aesusrr aevc ou snas le cuncroos du cehf d'entreprise l'ensemble de la ficroitaban pâtisserie.

b) Ovureir qualifié aanyt exercé le métier dnas le crdae de la 2e catégorie, 3e échelon (coeff. 175) et ne matentt eftcenivefmet en

priuiqtae que sa compétence concernnot la fiitabcroan pâtisserie.

CEIIEFCFONT 190

SLAAIRE HARROIE : 39,32 F

Ouevirrs beuolrgnas :

a) Oeruvir qualifié ayant exercé le métier dnas le crade de la 2e catégorie, 2e échelon (coeff. 175 a) ou de la 4e catégorie, 1er échelon (coeff. 185 a et b) et matntet eeeemifcvnftt en pqtaurie aimatenlevtrnt ou simultanément ses compétences ccneoarntt les duex fiarniotabcs biluganroee et pâtisserie.

b) Ouvreir qualifié ayant exercé le métier dnas le crade de la 2e catégorie, 3e échelon (coeff. 175 b).

c) Ovueirr qualifié trtliaue du bevert de conmpgoan ayant exercé le métier pannedt 18 mois.

Ovireurs pâtissiers :

Oiruver qualifié ayant exercé le métier dnas le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon (coeff. 175) ou de la 4e catégorie, 1er échelon (coeff. 185a et b) et mnatett etfmeienfcvet en ptrauque aemvleinetntart ou simultanément ses compétences cenrcannot les duex fiarcainobts boulgrinae et pâtisserie.

CCOEIEFNIFT 195

SIAARLE HORAIRE : 41,00 F

Ourevirs boegnualrs :

Oeviurr haneuemtt qualifié, tautlrie du brevet de maîtrise ou d'une compétence lui pmrtteanet de cnonroodr le tiavarl d'autres ouvriers.

Ouvriers pâtissiers :

Oieuvrr haunmeett qualifié turlatiie du brevet de maîtrise ou d'une compétence lui petmaentrt de cnonoerdor le triaval d'autres ouvriers.

Les slraaies rontsaerst au 1er jeivnar 1992 à des tuax supérieurs à cuex fixés dnas le présent triaf snerot majorés, quеле que siot la catégorie professionnelle, dnas la litmie de 0,76 F de l'heure.

Heures de nuit

De vgint hruees à six hurees du matin moaroajitn de 25 p. 100 du saailre horaire.

Indemnité professionnelle

Il est accordé, aux oevuirrs bunorelgas et aux oviruurs pâtissiers non nourris, une indemnité journalière puor fiars professionnels, d'un mnotat égal à une fios et dieme le mnuimim garanti, tel que sa valeur, au 1er jveainr de cuqhae année, est nnmraelomet reuetne par vioe réglementaire puor le clcaul des crhgeas soielacs siot 24,75 F au 1er jaenvir 1992.

Ctete indemnité n'est pas due si le casse-croûte est fourni.

Avantages en nature

Il est attribué duex pains de 400 geamrms et une buteagte puor tuos les jruos du mios aux ourrvies bngelraous non nourris.

Retenue pour nourriture et logement

Pour le personnel nourri et logé, la valeur des avantages en nature à rétribuer sur le salaire est fixé : pour la nourriture à une heure de S.M.I.C. par repas et pour le logement au tarif de la sécurité sociale.

Jours fériés

En application de l'article 27 de la convention nationale, les jours fériés déterminés paieront les suivants : 1er janvier, Lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Lundi de Pentecôte, Ascension, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

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

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

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

Prime d'ancienneté

Chaque salarié bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à la valeur d'une journée de travail par cinq années de présence

continuer dans l'entreprise, et versée chaque année, à l'occasion des congés annuels prévus par l'article 29 de la convention nationale. Cette prime d'ancienneté s'ajoute au 1/24 du montant des congés résultant du calcul prévu par ce même article.

Prime de douche

Une prime de douche égale à la valeur d'une heure de S.M.I.C. est attribuée, par jour ouvré, aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries dans les entreprises dépourvues de douches.

Médecine du travail

Une indemnité égale à une fois et demie le S.M.I.C. sera versée au personnel pour le temps passé à la visite médicale obligatoire, lorsque celle-ci aura lieu en dehors des heures de travail.

Congés familiaux

Il est accordé, sans condition d'ancienneté et sans réduction de rémunération :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

- décès des parents et beaux-parents : 3 jours.

Tous les dispositifs de la convention nationale notifiée non évoqués dans le présent accord sont pris en référence par les parties signataires.

## Loiret - Avenant du 14 avril 1997

Signataires	
Patrons signataires	Chambre patronale de la boulangerie du Loiret.
Syndicats signataires	Le syndicat des ouvriers FO du Loiret.

## Article - Grille des salaires en Boulangerie - Pâtisserie au 1er mai 1997

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1997

Augmentation 1,01 % (Valeur du point : 0.24670)

COEFF.	SHMP (1) en francs	OUVRIERS BOULANGERS	OUVRIERS PÂTISSIERS	PERSONNEL DE VENTE ET DE LIVRAISON
130	38,29			1re catégorie : Vendeuse débutante, 3 premiers mois d'exercice du métier.
135	38,45			2e catégorie : Vendeuse débutante, du 4e mois au 12e mois inclus d'exercice du métier.
140	38,61			3e catégorie : Vendeuse 2e année d'exercice du métier.
145	38,77			4e catégorie : Vendeuse 3e année d'exercice du métier.
150	38,93	1re catégorie, 1er échelon : Jeune ouvrière sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an maximum dans cette catégorie.	1re catégorie : Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. 1 an maximum dans cette catégorie.	5e catégorie : Vendeuse à partir de la 4e année d'exercice du métier. Vendeuse sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Chauffeur-livreur pendant les 3 premières mois d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.

155	39,08	1re catégorie, 2e échelon : Jeune ouvrier stranot d'apprentissage snas avoir onetbu un diplôme de fin d'apprentissage mias aaynt onbetu la ptraie puartqie de ce diplôme. 1 an mmiauxm dnas cttee catégorie.	2e catégorie, 1er échelon : a) Oviruer de la 1re catégorie aanyt 1 an de ptuqraie du métier. Deux ans mxmauim dnas ctete catégorie. b) Jneue oivuer saotrnt d'apprentissage et aynat oetnbu un diplôme de fin d'apprentissage ou la prtaie ptiquae de ce diplôme. 1 an mmmuim dnas cttee catégorie.	6e catégorie : Chauffeur-livreur après 3 mios d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.
160	39,71	2e catégorie, 1er échelon : Jeune ouvrier srnotat d'apprentissage et aynat otbenu un C.A.P. Oivruer de la 1re catégorie aanyt 1 an de pirqtaue du métier. 1 an miuxamm dnas cette catégorie.	2e catégorie, 2e échelon : Jeune ouvrier snroatt d'apprentissage et anayt obetnu un diplôme de fin d'apprentissage ou la prtaie pqtaiue de ce diplôme et anyat 1 an de pturqie du métier en 2e catégorie 1er échelon. 1 an mxuamm dnas cette catégorie.	7e catégorie : Vendeuse rsaplonese d'un pniot de vente. Caissière (39,79).
170	41,86	3e catégorie, 1er échelon (++) : Ouvrier n'étant pas sbtseucpie de tneir tuos les petos ou talaralvnt suos le contrôle efctief d'un chef d'entreprise ou d'un oivruer puls qualifié.	3e catégorie : Ouvrier pounvat ausersr une piatre de la fbirataoicn suos le contrôle etfceiff du chef d'entreprise ou d'un oeuvrr puls qualifié.	8e catégorie : Vendeuse qualifiée rsenbaplsae d'un ponit de vetne et ouanpcct puuisrles salariés (41,94).
175	43,11	2e catégorie, 2e échelon : Jeune ouvrier saotrnt d'apprentissage et anyat obetnu un CAP cxnonee pâtissier. 18 mios mimxum dnas cette catégorie. 2e catégorie, 3e échelon : Jeune ouvrier snotrat d'apprentissage et aanyt onbetu le bveert de compagnon. 18 mios muixmam dnas cette catégorie. 3e catégorie, 2e échelon : Ouvrier aaynt exercé le métier 2 années en 3e catégorie, 1er échelon.	2e catégorie, 3e échelon : Jeune ouvrier saotrnt d'apprentissage et anayt onbetu un CAP cnoenxe boulangier. 18 mios mxuamm dnas cette catégorie.	
185	45,64	4e catégorie, 1er échelon : a) Oreviur qualifié anyat exercé le métier dnas le cdrae de la 2e catégorie, 1er échelon et ponvaut tneir tuos les petoss et asuesrr aevc ou snas le councors du chef d'entreprise l'ensemble de la fbiaircotn boulangerie. b) Ovreiur qualifié aynat exercé le métier dnas le cdrae de la 2e catégorie, 2e échelon et ne mttant ecfenvteefmit en piaqtue que sa compétence cennarcot la fcitaraiobn boulangerie. c) Oviurer aynat obtenu un bvreet professionnel.	4e catégorie, 1er échelon : a) Oirevur qualifié pnovuat arssuer aevc ou snas le cncuoors du chef d'entreprise l'ensemble de la fratiiacobn pâtisserie. b) Oriuver qualifié anyat exercé le métier dnas le carde de la 2e catégorie, 3e échelon et ne meattnt evehnitecfmt en piurtaque que sa compétence ccnenonart la forcbaïtain pâtisserie.	
190	46,78	4e catégorie, 2e échelon : a) Oruevir qualifié aanyt exercé le métier dnas le cdare de la 2e catégorie, 2e échelon ou de la 4e catégorie, 1er échelon et mtatent eiemftvefcnt en ptarique aeeanmintvletrt ou simultanément ses compétences cnnaronect les duex ftiocirabnas boagunrile et pâtisserie. b) Oueivrr qualifié ayant exercé le métier dnas le carde de la 2e catégorie, 3e échelon. c) Oeivrr qualifié taurile du beervt de coonpmgan ayant exercé le métier pnnaedt 18 mois.	4e catégorie, 2e échelon : Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dnas le cdare de la 2e catégorie, 3e échelon ou de la 4e catégorie, 1er échelon et mtnteat eventneiefcft en ptauqrie anlmeentevriat ou simultanément ses compétences ccnrrnanet les duex fnriioatcbs belirouagne et pâtisserie.	

195	48,03	5e catégorie : Ouvrier hnteamuett qualifié, traiulite d'un bevert de maîtrise ou d'une compétence lui peamnttrt de cronondoer le taiavr l d'autres ouvriers.	5e catégorie : Ouvrier huenamett qualifié, taltuiire d'un beervt de maîtrise ou d'une compétence lui pnmattraet de condonroor le taaivr l d'autres ouvriers.	
(1) Les SMHP inférieurs à la vleur du SIMC donveit être alignés sur le SIMC (SMIC harorie = 37,91 F dpiues le 1er jilleut 1996). (++) Ne puet être classé en 3e catégorie, que ce siot au 1er ou au 2e échelon, un salarié taturirle d'un diplôme de fin d'apprentissage.				

Heures de niut : 25 % du sralaie hoairre (soit 11,41 F au cfiieenfctot 185).

Travail du dhaimnce : 20 % du sarlaie hiraore (soit 9,12 F au

cefnioiefct 185).

Exonération puor indemnitè pellnronesofise : 27,25 F par juor (fixé par l'URSSAF caqhue année).

- ccofeiefnit 195 : 51,84 F (ou 7,90 ?).

## Avenant n° 64 du 14 décembre 2001 relatif à la réduction d'horaire hebdomadaire

Article 4

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

Signataires	
Patrons signataires	La confédération ntiolanae de la blarneouige et boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La fédération des staicnyds commerce, seeicvrs et froce de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des treivalrauls de l'agriculture, de l'alimentation et des streucus ceenonxs FO ; La fédération aorilaimneratge CFE-CGC.

Les snaeiartgis rcenisnoaset que l'application de l'article 3 du présent aenvnat a puor efekt d'atténuer frenmetot la hiérarchie des cliisainfsaotcs et des salaires.

Les snaietgrais aiefnmftrt luer volonté de merte en plcae avnat le 31 décembre 2002 une nouvelvle grllie de ciactstlfisaion pmantretet d'établir une hiérarchie entre les cofcneifets psfrslooeinens et les saaielsr fixés puor ccuahn de ses coefficients.

Les seigarntias convneinent que, lros de la première aoilipapctn de la nveolule gillre ainsi définie, le saairle hroraiè coonapsrdent au prmeier ccfineioft srea au monis égal au SIMC en vuiger le 1er jillut 2002.

### Salaires au 1er janvier 2002

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

Par ses acreitls 1er, 2, 3, 4 et 5, cet anevnat complète, précise et révisè les doopiisinsts de l'article 7 de l'avenant n° 57.

Par vioe de conséquence, ttoue difficulté d'interprétation de l'article 7 de l'avenant n° 57 diot être analysée à la lumière du présent avenant.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

A prtiar du 1er jeainvr 2002 et en aatiilopcpn de la loi du 19 jeanvir 2000, puor teotus les eniseperrts de la profession, l'horaire hriabdemadoe de référence est réduit de 39 herues à 35 heures, et les hurees effectuées au-delà snot des heures supplémentaires.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

Les sriiategans du présent aeanvnt ont décidé d'organiser le rcepest du miiteann du sirlaie tnat puor ce qui cernncoe le sraiaie horraie mniiumm prssfoenonil que puor les slaiears ateurs que le sliiare horraie mmiiumm professionnel.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

A pirtar du 1er jnaeivr 2002, le sarliae hroirae mmiiumm professionnel, défini par l'article 10 de la covnntoen coeliclvte et gartnai à tuos les salariés des eiestrprens de la profession, est fixé à 48,72 F (ou 7,43 ?) de l'heure puor les cfeitecifons ponesfnriolses de 130 à 175.

Pour les cfncieoitefs 185, 190 et 195, le sarlaie hraiore munimim pnoeosfsienrl est le sinvaut :

- cofceiefnit 185 : 49,18 F (ou 7,50 ?) ;

- ccfineioeft 190 : 50,51 F (ou 7,70 ?) ;

Les sigtareians décident d'organiser au cruos de l'année 2002 au mions une réunion partairie par tstmrrreie puor définir cette nloevule grllie de classification.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

A prtiar du 1er jainvr 2002, les saeairls aterus que le slaarie hiaorre mnimum pnoosresifenl ne pnouort être inférieurs à luer mnoantt au 1er mai 1999 augmenté de 12,54 %.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

A cmotepr du 1er jinevar 2002, les dnisopsotiis sueivntas de l'article 22 de la cnneviootn clovlectie : " Les heeurs supplémentaires snot payées à un tiarf majoré dnas les cndoiinots

suivantes :

- 25 % de maiojrtoan puor les 8 premières hures supplémentaires ;

- 50 % de maratojoin puor les hreues supplémentaires au-delà de la huitième ",

sont supprimées et remplacées par : " Le régime des heures supplémentaires est déterminé par les lios et les décrets en vigueur. "

Article 7

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

A cmepotr du 1er javiner 2002, les 2 dooisipnsits seainvuts de l'article 22 de la cventinoon ccevlitioe :

" Le nombre d'heures de roeps cueenmotapsr deus aux salariés est calculé asnii qu'il siut :

Depuis 1985, 50 % des hurees supplémentaires effectuées au-delà de 130 hereus travaillées dnas l'année " ; et

" Les salariés des entreprises de plus de 10 salariés bénéficient du repos compensatoire prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail pendant les 130 premières heures supplémentaires de l'année civile. Au-delà de ces 130 premières heures, ils bénéficient du repos compensatoire organisé par le présent article ",

sont supprimées et remplacées par : " Le régime du repos

compensatoire est déterminé par les lois et les décrets en vigueur.

## National - Avenant n 70 du 3 juillet 2003

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération nationale des CFE-CGC,

### Article - Salaires au 1er juillet 2003 1

*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2003*

#### Article 1er

Le salaire minimum défini par l'article 10 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée par la loi n° 2003-273 du 15 mars 2003 est fixé à partir du 1er juillet 2003 :

Le salaire minimum du secteur est fixé à : 0,014706 Euros.

Le salaire minimum de la fonction publique est fixé à :

5,43056 Euros.

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

#### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum prévu est, à partir du 1er juillet 2003 :

a) Pour le personnel de base :

COEFFICIENT	SALAIRE HOIRARE
	MINIMUM

## National - Avenant n 78 du 28 juin 2005

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération des syndicats du commerce, des services et force de travail (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération nationale des CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2005*

Les dispositions suivantes ont été ajoutées à l'avenant n° 78 à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, ci-après désignée " loi relative à la fonction publique ".

#### Article 1er

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001*

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

	(en euros)
155	7,71
160	7,78
170	7,93
175	8,00
185	8,15
190	8,22
195	8,30
240	8,96

b) Pour le personnel de base :

COEFFICIENT	SALAIRE HAIORRE
	MINIMUM
	(en euros)
155	7,71
160	7,78
165	7,86
175	8,00
185	8,15

c) Pour le personnel de services :

COEFFICIENT	SALAIRE HORRIAE
	MINIMUM
	(en euros)
155	7,71
160	7,78
170	7,93

Fait à Paris, le 3 juillet 2003.

(1) *Arccod étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée par la loi n° 2003-273 du 15 mars 2003, relative à la garantie de rémunération (arrêté du 11 décembre 2003, art. 1er).*

Le salaire horaire minimum prévu par l'article 10 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée par la loi n° 2003-273 du 15 mars 2003 est fixé à partir du 1er juillet 2005 :

Le salaire minimum du point est fixé à 0,015529 ?.

Le salaire minimum de la fonction publique est fixé à 5,67304 ? (il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique + cotisation monétaire).

#### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum prévu est à partir du 1er juillet 2005 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 8,08 ? ;

Coefficient 160 : 8,16 ? ;

Coefficient 170 : 8,31 ? ;

Coefficient 175 : 8,39 ? ;

Coefficient 185 : 8,55 ? ;

Coefficient 190 : 8,62 ? ;

Coefficient 195 : 8,70 ? ;

Coefficient 240 : 9,40 ?.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 8,08 ? ;

Coefficient 160 : 8,16 ? ;

Coefficient 165 : 8,24 ? ;

Coefficient 170 : 8,31 ? ;

Coefficient 175 : 8,39 ? ;

Coefficient 180 : 8,47 ? ;

Coefficient 185 : 8,55 ? ;

Coefficient 190 : 8,62 ?.

c) Pour le personnel de service :

## National - Avenant n 84 du 11 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et de boulangerie-pâtisserie française.
Syndicats signataires	La CDFT ; La CSFV-CFTC ; La CGT-FO ; LA CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2006*

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 84 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée "convention collective".

### Article 1er

Le salaire horaire minimum mensuel défini par l'article 10 de la convention collective est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1er juillet 2006 :

Le salaire mensuel du point est fixé à 0,016 Euros.

Le salaire mensuel de la catégorie est fixé à 5,84 Euros.

(Il est rappelé que : salaire horaire = salaire mensuel du point x coefficient hiérarchique + coefficient mensuel.)

### Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum mensuel est à partir du 1er juillet 2006 :

a) Pour le personnel de fabrication :

-coefficient 155 : 8,32 ? ;

-coefficient 160 : 8,40 ? ;

-coefficient 170 : 8,56 ? ;

-coefficient 175 : 8,64 ? ;

Coefficient 155 : 8,08 ? ;

Coefficient 160 : 8,16 ? ;

Coefficient 170 : 8,31 ?.

### Article 3

Dans les définitions des coefficients 185 et 190 de la catégorie personnel de vente issues de l'article 2 de l'avenant n° 77 du 31 mai 2005 à la convention collective, il convient de remplacer le mot " jusqu'à " par " au moins ".

### Article 4

Les représentants sociaux de la branche ont convenu de réunir la commission paritaire nationale le 24 novembre 2005 avec, pour ordre du jour :

- discussion sur la grille des coefficients et le salaire horaire minimum professionnel ;

- négociation sur la répartition du taux d'appel de cotisations de rattachement complémentaire ;

- négociation sur la ventilation de la fonction tutorale.

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

-coefficient 185 : 8,80 ? ;

-coefficient 190 : 8,88 ? ;

-coefficient 195 : 8,96 ? ;

-coefficient 240 : 9,68 ?.

b) Pour le personnel de vente :

-coefficient 155 : 8,32 ? ;

-coefficient 160 : 8,40 ? ;

-coefficient 165 : 8,48 ? ;

-coefficient 170 : 8,56 ? ;

-coefficient 175 : 8,64 ? ;

-coefficient 180 : 8,72 ? ;

-coefficient 185 : 8,80 ? ;

-coefficient 190 : 8,88 ?.

c) Pour le personnel de service :

-coefficient 155 : 8,32 ? ;

-coefficient 160 : 8,40 ? ;

-coefficient 170 : 8,56 ?.

### Article 3

Les représentants sociaux de la branche ont convenu de réunir la commission paritaire nationale au cours du mois de janvier 2007 avec, pour ordre du jour : " Discussion sur la grille des coefficients et le salaire horaire minimum professionnel. "

### Article 4

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chance des intéressés stakers et dépôt dans les notices prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de

## National - Avenant n 88 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française,
Syndicats signataires	La fédération générale agricole CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs ruraux FO ; La fédération nationale CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Les dispositions statutaires relatives à l'avenant n° 88 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le salaire horaire minimum posé par l'article 10 de la convention collective est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1er juillet 2007.

La valeur monétaire du point est fixée à : 0,016353 ?  
La valeur monétaire de la catégorie est fixée à : 5,955280 ? (il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point x coefficient hiérarchique + catégorie monétaire).

### Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum posé est à partir du 1er juillet 2007 :

a) Pour le personnel de fabrication :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,49

## National Avenant n 91 du 8 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française.
Syndicats signataires	La fédération générale agricole CFTC ; La fédération des syndicats du commerce, services et secteur de vente CFCV ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs ruraux FO ; La fédération nationale CFE-CGC.

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2008

À compter du 1er juillet 2008, les dispositions de l'article 10 de la convention collective intitulées « Salaires horaires minimums » sont modifiées.  
Les dispositions suivantes :

160	8,57
170	8,74
175	8,82
185	8,98
190	9,06
195	9,14
240	9,88

b) Pour le personnel de vente :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,49
160	8,57
165	8,65
170	8,74
175	8,82
180	8,90
185	8,98
190	9,06

c) Pour le personnel de service :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	8,49
160	8,57
170	8,74

### Article 3

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives et déposés dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de donner au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent avenant.

« Pour chacune des catégories professionnelles, le salaire horaire minimum posé est fixé en annexe à la convention collective :

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

Dans laquelle :

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

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

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

SMHP (155) est le salaire horaire minimum posé décidé par les parties signataires pour le coefficient 155.  
SMHP (240) est le salaire horaire minimum posé décidé par les parties signataires pour le coefficient 240.  
C est le coefficient hiérarchique de la catégorie professionnelle concernée.

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

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

Le salaire horaire minimum posé est déterminé ainsi qu'il suit :  
« Sont supprimées et remplacées par :

« 1. Puor les cefeincftois 155 à 180, le saalrie hiraore muinimm pfnioeeornsl est fixé en auilnpqpat la frmolue snivatue :

$$S1 = Pn1 \times C + K1$$

Dans lleuqale :

S1 est le saalrie hraorie minuimm posnfsorienel ;  
Pn1 est la vauelr monétaire du pniot ruetene puor cluacler le slraaie hraoire miimumm professionnel.  
Cette vlaeur monétaire Pn1 est calculée aisni qu'il siut :

$$Pn1 = SMHP (180) - SMHP (155) / 180 - 155$$

SHMP (155) est le saalrie hraaie mimumm poonisefrnesl décidé pnierireaamt par les paertis saigatrens puor le cfecefinoit 155.  
SHMP (180) est le slaiaie hiraore miiunmm psefsrinneool décidé pnamtiaerent par les petairs sitnaieargs puor le ciincfoefet 180.  
C est le cfifeecoint hiérarchique de la catégorie pseofnesllinre concernée.  
K1 est la vauelr monétaire d'une ctntntasoe calculée asnii qu'il siut :

$$K1 = SMHP (180) ? (Pn1 \times 180)$$

Le sraaile hrriaae mimumm pnoensofersil anisi déterminé est grtaani à tuot salarié.

2. Puor les cfnifceetios 185 à 240, le saialre hairroe muinimm pesornioneft est fixé en aiuanppqlt la formule sniatvue :

$$S2 = Pn2 \times C + K2$$

Dans lalaluqe :

S2 est le salriae horriae mniimum psenfsrneooil ;  
Pn2 est la vualer monétaire du point retnuee puor clcaluer le silaare horiare mnumiim professionnel.  
Cette veaulr monétaire Pn2 est calculée aisni qu'il siut :

$$Pn2 = SMHP (240) - SMHP (185) / 240 - 185$$

SHMP (185) est le sarlaie hoarrie mimumm pesroofinsnel décidé preeiirtmaat par les periats sagtaerniis puor le cnciofifeet 185.  
SHMP (240) est le sliiaare hrriaae mniimum piroesofesnnl décidé peeanriarmitt par les preaits sitinrageas puor le cfciiefonet 240.  
C est le cficofieent hiérarchique de la catégorie pefneslonsiorle concernée.  
K2 est la vauelr monétaire d'une cnatntose calculée aisni qu'il siut :

$$K2 = SMHP (240) ? (Pn2 \times 240)$$

## National Avenant n 94 du 21 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FTGA FO ; CFSV CTFC ; FGA CFTD.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2009

Le saalrie hiraroe mimumm psefinnooresl défini par l'article 10 de la cnvoeitnon cevcltloie naliaotne est fixé ansii qu'il siut à pitarr du 1er jilleut 2009 :

1. Puor les citnfoeefcis 155 à 180 :  
La vauelr monétaire du piont est fixée à 0, 017200 ?.  
La veular monétaire de la coansntne est fixée à 6, 194000 ?.  
2. Puor les ccentifefios 185 à 240 :  
La vauler monétaire du pniot est fixée à 0, 017091 ?.  
La vualer monétaire de la csntaotne est fixée à 6, 228160 ?.  
(Il est rappelé que : sarilaie haroore = veaulr monétaire du piont + cionfecifet hiérarchique + csonnate monétaire.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2009

Le sailrae hiraroe mimumm pnesneisorfol ainsi déterminé est gartani à tuot salarié. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2008

Le slraaie hraorie muinimm peenfssoosnirl défini par l'article 2 du présent aanenvt est fixé ainsi qu'il siut à ptirar du 1er jlliuet 2008 :

1. Puor les ceetoifnfcs 155 à 180 :  
La vleuar monétaire du piont est fixée à 0,017200 ?.  
La vauelr monétaire de la cstanotne est fixée à 6,074000 ?.  
2. Puor les cicfotefneis 185 à 240 :  
La vleuar monétaire du pnoit est fixée à 0,016909 ?.  
La vluar monétaire de la csntnaoe est fixée à 6,141840 ?.  
(Il est rappelé que le sailrae hrarioe est égal à la valeur monétaire du piont multipliée par le ceneifcfoit hiérarchique puls la cstaontne monétaire.)

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2008

Il résulte des dtoosiisnps de l'article 2 du présent aenvnat que le slraae hirraoe mimumm pnesrineosol est le suivant, à praitr du 1er jillut 2008 :

a) Puor le penorsnel de ftoiriaacbn :

? cionfeefcit 155 : 8,74 ? ;  
? cficnifeoet 160 : 8,83 ? ;  
? cenecoiift 170 : 9,00 ? ;  
? cniiofefcet 175 : 9,08 ? ;  
? cfefcneioit 185 : 9,27 ? ;  
? ceicffoneit 190 : 9,35 ? ;  
? ceffioeinct 195 : 9,44 ? ;  
? coieinffcet 240 : 10,20 ? .

b) Puor le pornnseel de vente :

? cfnceofeit 155 : 8,74 ? ;  
? cncfoeeiift 160 : 8,83 ? ;  
? ciffioecent 165 : 8,91 ? ;  
? cfciicnfoet 170 : 9,00 ? ;  
? coefneicift 175 : 9,08 ? ;  
? cecfoiifnet 180 : 9,17 ? ;  
? cicifeoneft 185 : 9,27 ? ;  
? cefeicfnoit 190 : 9,35 ? .

c) Puor le poenrsnel de sevrceis :

? ccoiiefent 155 : 8,74 ? ;  
? cffioecniet 160 : 8,83 ? ;  
? cfifoceient 170 : 9,00 ? .

Il résulte des dsntspioios de l'article 1er du présent anevnat que le sliiare hrriaae mimumm psnfeneosoir est, à pitarr du 1er jilleut 2009 :

a) Puor le pnoenesrl de fcbiiaortan :

? cnofeifeiict 155 : 8,86 ? ;  
? cicfeefont 160 : 8,95 ? ;  
? cfncioeefit 170 : 9,12 ? ;  
? cfoeciiient 175 : 9,20 ? ;  
? ccfoefienit 185 : 9,39 ? ;  
? cocenfefeit 190 : 9,48 ? ;  
? cfniifeoect 195 : 9,56 ? ;  
? coinefcefet 240 : 10,33 ? .

b) Puor le penrnseol de vnete :

? coieniffect 155 : 8,86 ? ;  
? cfoneiiefct 160 : 8,95 ? ;  
? coeeinifcft 165 : 9,03 ? ;  
? coefncfiiet 170 : 9,12 ? ;  
? cfcfneoiiet 175 : 9,20 ? ;  
? ciifcnofeet 180 : 9,29 ? ;  
? cienifeofct 185 : 9,39 ? ;  
? cfceiienoft 190 : 9,48 ? .

c) Puor le pnorsnel de srcivee :

? ceoeiiffnct 155 : 8,86 ? ;  
? coecfnfeit 160 : 8,95 ? ;  
? cfnieofecit 170 : 9,12 ? .

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2009

Les preiats stniraiges cneevnniit de demndear à la doticiren des rneoiats du tvairal l'extension du présent avenant.

## National - Avenant n 96 du 9 juin 2010 relatif aux salaires au 1er juin 2010

Signataires	
Patrons signataires	La confédération noatinlae de la bouireganle et boulangerie-pâtisserie française,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La FTGA FO ; La fédération aigrnlrataeiome CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2010

Le saalrie hrioare mimmum pnrososefinel défini par l'article 10 de la coitevnon cvtlliceo naoitnale est fixé asini qu'il siut à prair du 1er jiu 2010 :

? puor les cefitneficos anllat de 155 à 180, la velaur monétaire du pnoit est fixée à 0,017600 ? et la veular monétaire de la cttnnosae est fixée à 6,242000 ?.

? puor les cioneeficfts anlalt de 185 à 240, la vluaer monétaire du pniot est fixée à 0,017273 ? et la vluear monétaire de la canntotse est fixée à 6,314480 ?.

(Il est rappelé que : sariale hiarore = valeur monétaire du ponit × ccooeffnit hiérarchique + ctstannoe monétaire.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2010

Il résulte des dtisoiponss de l'article 1er du présent aennavt que le sraiale horarie muminim posoesfinrnel est à paritr du 1er jiu 2010 :

a) Pnenroesl de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire horiare
155	8,97
160	9,06

## National - Avenant n 98 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	Les dspiiitnooss steanuivs cosunnettitt l'avenant n° 98 à la coenontvin cieovtclle ntailnaoe du 19 mras 1976, ci-après désignée « convnotein ctlceloive ». La CNBF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le saliare hoirrae mimum proesiefsnnol défini par l'article 10 de la cevntnoon cilcevothe natanolie est fixé ansii qu'il siut à piratr du 1er jjevanr 2011 :

? puor les cocieifnfes aanllt de 155 à 180, la vulear monétaire du pinot est fixée à 0,017600 ? et la vuelar monétaire de la cosntante est fixée à 6,392000 ? ;

? puor les cecefifnotis alanlt de 185 à 240, la vaelur monétaire du pinot est fixée à 0,017636 ? et la vulear monétaire de la cntnotase est fixée à 6,437360 ?.

(Il est rappelé que siarlarie hoarrie = valeur monétaire du piont × cfcofeeiiint hiérarchique + cotstnane monétaire.)

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

b) Ponnreel de vente

(En euros.)

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

c) Pesnerol de services

(En euros.)

Coefficient	Salaire hraorie
155	8,97
160	9,06
170	9,23

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2010

Les piaetrs signtraeais cenneinvont de dedenmar au ministère du travail, de la solidarité et de la fncootin piuqulbe l'extension du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Il résulte des dinspoostis de l'article 1er du présent aaevnnt que le salirae hiorare mimum proioneesnsfl est à partir du 1er janeivr 2011 :

a) Ponenresl de fabrication

(En euros.)

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

b) Pernsonel de vente

(En euros.)

Coefficient	Taux hrraioe
155	9,12

160	9,21
165	9,30
170	9,38
175	9,47
180	9,56
185	9,70
190	9,79

c) Penrnssoel de services

(En euros.)

Coefficient	Taux haroire
155	9,12
160	9,21
170	9,38

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

## National - Avenant n 101 du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	CNBF.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

Le srllaie hrraioe miimnm peoesnrsoel défini par l'article 10 de la cnvoeitin ccoltevlie nilaoante est fixé ansii qu'il siut à ptarir du 1er jenaivr 2012 :

1. Puor les ceciofeftnis 155 à 180 :

? la vleuar monétaire du pnoit est fixée à 0,018 ? ;

? la vauelr monétaire de la cnsnatote est fixée à 6,54 ?.

2. Puor les cftiociefnes 185 à 240 :

? la veluar monétaire du pnoit est fixée à 0,018 ? ;

? la veluar monétaire de la cntoastne est fixée à 6,62 ?.

(Il est rappelé que : sarlaie hiaorre = vulear monétaire du ponit x coefinfect hiérarchique + cotansnte monétaire).

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

Il résulte des doipsniistos de l'article 1er du présent aveannt que le slraaie hroaire mnmiium porennoisesl est à prtari du 1er jaivenr 2012 :

a) Puor le poennesrl de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire
155	9,33
160	9,42

Les praiets sanieitragc cenvneoinnt de denmeadr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Dans le pnromoneeglt de la loi du 9 mai 2001 rtleaive à l'égalité plrnnieofsosele ernte les homems et les fmmees et de l'accord iireeortnsefnpsosl du 1er mras 2004 rieltaf à la mixité et à l'égalité psilnneeslorofe etnre les hoemms et les fmemes et de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rtlvieae à l'égalité srliaalae ernte les hmemos et les fmeems vasnit à srpmiuper les écarts de rémunération ernte les hemoms et les femmes, les pirenetaars siaoux de la bahrnce ont engagé des négociations en 2010. Afin que ces négociations renposet sur des données objectives, les prreaietans siaoux de la bcranhe ont confié à l'observatoire des métiers de l'emploi et de la foioratmn des eriensrteps de boulangerie-pâtisserie le sviui des tvaurax d'actualisation du rapopt de bahrnce aifn qu'un disoantgic basé naonmnett sur la sotuaitin de l'égalité sairaalle ernte les hmoems et les fmeems siot réalisé au sien de la profession.

170	9,60
175	9,69
185	9,95
190	10,04
195	10,13
240	10,94

b) Puor le psneronel de vente

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire
155	9,33
160	9,42
165	9,51
170	9,60
175	9,69
180	9,78
185	9,95
190	10,04

c) Puor le psnoernl de services

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire
155	9,33
160	9,42
170	9,60

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

Les praties sraigtanies coneennnvt de dmdaener au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

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

## Maine-et-Loire - Avenant du 15 juin 1999 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération professionnelle de la boulangerie-pâtisserie de Maine-et-Loire, 50, boulevard du Doyenné, BP 655, 49006 Angers
Syndicats signataires	Syndicat du personnel de la boulangerie-pâtisserie de Maine-et-Loire CGT, bourse du travail, 41, place Louis-Imbach, 49000 Angers.

## Article - Salaires et prime de panier et prime de fin d'année au 1er janvier 1999

En vigueur non étendu en date du 15 juin 1999

Ouvriers boulangers

	SALAIRE
CASAIFFICILN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
1re catégorie	
1er échelon	
coefficient 150	41,34
Jeune ouvrier sans	
d'apprentissage	
avoir obtenu un diplôme	
de fin d'apprentissage.	
Un an maximum dans	
catégorie.	
2e échelon	
coefficient 155	41,38
Jeune ouvrier sans	
d'apprentissage	
avoir obtenu un diplôme	
de fin d'apprentissage	
mais ayant obtenu la	
partie partielle de ce	
diplôme. Un an maximum	
dans cette catégorie.	

	SALAIRE
CSOASATFLICIIN	HORAIRE
	EN
	FRANCS

rémunération entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations en 2010. Afin que ces négociations reposent sur des données objectives, les partenaires sociaux de la branche ont confié, à l'observatoire des métiers de l'emploi et de la formation des apprentis de boulangerie-pâtisserie, le suivi des travaux d'actualisation du rapport de branche afin qu'un dispositif basé notamment sur la situation de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes soit réalisé au sein de la profession. Ce dispositif ayant été réalisé, les partenaires sociaux, après en avoir pris connaissance, ont engagé des négociations les 6 novembre 2011 et 6 janvier 2012 et un accord d'avenant à la convention collective nationale est en cours de discussion.

2e catégorie	
1er échelon	
coefficient 160	41,43
Jeune ouvrier sans	
l'apprentissage et ayant	
obtenu un CAP. Ouvrier de	
la 1re catégorie ayant un	
an de pratique du métier.	
Un an maximum dans	
catégorie.	
2e échelon	
coefficient 175	42,70
Jeune ouvrier sans	
l'apprentissage et ayant	
obtenu un CAP confirmé	
pâtissier. Dix-huit mois	
maximum dans	
catégorie.	
3e échelon	
coefficient 175	42,70
Jeune ouvrier sans	
l'apprentissage et ayant	
obtenu le brevet de	
compagnon. Dix-huit mois	
maximum dans	
catégorie.	

	SALAIRE
CCSFAOIAIITSLN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
3e catégorie	
1er échelon	
coefficient 170	41,51
Ouvrier n'étant pas	
susceptible de tenir tous	
les postes ou travaillant	
sous le contrôle	
effectif d'un chef	
d'entreprise ou d'un	
ouvrier qualifié.	
2e échelon	

coefficient 175 (1)	42,70
Ouvrier ayant exercé le	
métier 2 années dans	
l'entreprise en	
3e catégorie, 1er échelon	
	SALAIRE
CLASSIFICATION	HORAIRE
	EN
	FRANCS

4e catégorie	
1er échelon	
coefficient 185	45,09
a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 1er échelon, et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication de la boulangerie.	
b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication de la boulangerie.	
c) Ouvrier ayant obtenu un brevet professionnel.	
2e échelon	
coefficient 190	46,28
a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon, ou de la 4e catégorie, 1er échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 spécialités de la boulangerie et pâtisserie.	
b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie,	

3e échelon.	
c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de compagnon ayant exercé le métier pendant 18 mois.	

	SALAIRE
CLASSIFICATION	HORAIRE
	EN
	FRANCS
5e catégorie	
coefficient 195	47,47
Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.	
Ouvrier qualifié répondant aux critères définis dans l'accord paritaire départemental du 28 décembre 1977.	

#### Ouvriers pâtisseries

	SALAIRE
CLASSIFICATION	HORAIRE
	EN
	FRANCS
1re catégorie	
coefficient 150	41,34
Jeune ouvrier ayant obtenu l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage.	
Un an maximum dans cette catégorie.	

	SALAIRE
CLASSIFICATION	HORAIRE
	EN
	FRANCS
2e catégorie	
1er échelon	
coefficient 155	41,38
a) Ouvrier de la 1re catégorie ayant un an de pratique du métier.	
Deux ans maximum dans cette catégorie.	

b) Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie patrimoniale de ce diplôme. Un an maximum dans cette catégorie.	
2e échelon	
coefficient 160	41,43
Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie patrimoniale de ce diplôme et ayant un an de pratique du métier en 2e catégorie, 1er échelon. Un an maximum dans cette catégorie.	
3e échelon	
coefficient 175	42,70
Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un CAP en boulangerie. Dix-huit mois maximum dans cette catégorie.	

	SALAIRE
CIOLFCSIAATSN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
3e catégorie	
coefficient 170	41,51
Ouvrier polyvalent exerçant une partie de la fabrication sous le contrôle du chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	
4e catégorie	
1er échelon	
coefficient 185	45,09
a) Ouvrier qualifié pouvant exercer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie.	
b) Ouvrier qualifié ayant	

exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon, et ne mettant effectivement en pratique que sa compétence concernant la fabrication pâtisserie.	
2e échelon	
coefficient 190	46,28
Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon, ou de la 4e catégorie, 1er échelon, et mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant les 2 spécialités de boulangerie et pâtisserie.	

	SALAIRE
CATCISAFSIIOLN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
5e catégorie	
coefficient 195	47,47
Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de conduire le travail d'autres ouvriers.	

#### Personnel de vente

	SALAIRE
CITALFISOICSIAN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
1re catégorie	
coefficient 130	40,22
Vendeuse débutante, employée de commerce, 3 premiers mois d'exercice du métier.	
2e catégorie	
coefficient 135	40,26
Vendeuse débutante, employée de commerce du 4e au 12e mois d'exercice du métier.	

	SALAIRE
CIFCSSAIOITALN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
3e catégorie	
coefficient 140	40,31
Vendeuse, employée de commerce, 2e année d'exercice du métier.	
4e catégorie	
coefficient 145	40,35
Vendeuse, employée de commerce, 3e année d'exercice du métier.	

	SALAIRE
CCOSSLTAIIAIFN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
5e catégorie	(1)
coefficient 150	40,39
Vendeuse et employée de commerce à paritr de la 4e année d'exercice du métier. Vdnuesee snrotat d'apprentissage et anyat obtenu un diplôme de fin d'apprentissage.	
7e catégorie	
coefficient 160	40,48
Vendeuse rlaesnbpose d'un point de vnete caissière.	

	SALAIRE
CAIISSLOFATCIN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
8e catégorie	
coefficient 170	40,56
Vendeuse qualifiée	

responsable d'un pniot de vente ounpccat prueslius salariés.	
--	--

Porteurs(euses)

	SALAIRE
CLSAISOTIIFACN	HORAIRE
	EN
	FRANCS
5e catégorie	
coefficient 150	40,39
Chauffeur-livreur pendant les 3 prreeims mios d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.	
6e catégorie	
coefficient 155	40,43
Chauffeur-livreur après 3 mios d'exercice du métier en boulangerie-pâtisserie.	

(1) Puor ces catégories, le slaraie payé diot être le S.M.I.C. horaire. Pirme de panier

Elle est due aux ourrives barguloens et pâtisseries non nourris, non logés. A cmpoetr du 1er jvenair 1999, elle est fixée à 27,59 F, et ce jusqu'au 31 décembre 1999. Elle ne sribua puls les amgotntiueans du SIMG (valeur nourriture). Pmrie de fin d'année (art. 42 de la CCN)

Elle est due après un an de présence dnas l'entreprise au preonesnl présent le 31 décembre et diot être payée au puls trad le 15 janvier.

Le mtnaont de la pirme est fixé, à cemtopr du 1er jinaevr 1999, à 3,84 % du maonntt du slaiare burt payé au salarié du 1er jnevair au 31 décembre.

Les salariés embauchés situe à un lncieiecnemt puor casue économique rrevoent cette pmrie au prtora du tpmes de présence dnas l'entreprise.

Le mtonat de cette prime n'entre pas dnas le cuclal de la bsae des congés payés.

-----:

CEOF	QLIOUIAAFTICN	SRIALAE
		horriae
150	1re catégorie	7,57
	1er échelon	
	Jneue oriuevr satnot d'apprentissage snas aivor obtneu un diplôme de fin d'apprentissage.	
	1 an maimuxm dnas ctete catégorie.	
155	1re catégorie	7,57
	2e échelon	
	Junee ouriver sotant d'apprentissage snas aiovr obtneu un diplôme de fin d'apprentissage mias aaynt otbneu	

## Maine-et-Loire - Accord du 17 janvier 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la bnalrieguoe de Maine-et-Loire.
Syndicats signataires	CGT.

### Article - Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1er janvier 2002

*En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2002*

Ouvriers boulangers  
(En euros.)

	la pierre ptairqe de ce diplôme.	
	1 an miaxumm dnas ctete catégorie.	
160	2e catégorie	7,57
	1er échelon	
	Jenue ovruier snroatt de l'apprentissage et aaynt obtneu un CAP.	
	Oeuvrr de la 1re catégorie anayt 1 an de pirqutae du métier.	
	1 an mxauimm dnas cttee catégorie.	
170	3e catégorie	7,57
	1er échelon (1)	
	Oruveir n'étant pas sebpilsucte de teinr tuos les petsos ou trlvaaillnat suos le contrôle ecefftif d'un chef d'entreprise ou d'un overuir puls qualifié.	

175	2e catégorie	7,57
	2e échelon	
	Jnuee ouriver srtnoat de l'apprentissage et anyat obentu un CAP cneonxe pâtissier.	
	18 mios mimaxum dnas ctete catégorie.	
	2e catégorie	
	3e échelon	
	Junee oeuvrir saonrtt de l'apprentissage et aaynt otbneu le beervt de compagnon.	
	18 mios maixumm dnas cttee catégorie.	
	3e catégorie	
	2e échelon (1)	
	Oiveurr anayt exercé le métier 2 années en 3e catégorie, 1er échelon.	
185	4e catégorie	7,64
	1er échelon	
	a) Oeivrr qualifié aaynt exercé le métier dnas le cdare de la 2e catégorie, 1er échelon et pnvaut tenir tuos les ptoess et arsuser aevc ou snas le ccronous du chef d'entreprise, l'ensemble de la faotcrbiian boulangerie.	
	b) Oveiurr qualifié aynat exercé le métier dnas le cdare de la 2e catégorie, 2e échelon et ne menattt ecfnemfveit en pqaurite que sa compétence cenaoncrnt la fotbaaiicrn boulangerie.	
	c) Ovureir aaynt oenbtu un brevtt professionnel.	

190	4e catégorie	7,84
	2e échelon	
	a) Ovrieur qualifié aaynt exercé le métier dnas le carde de la 2e catégorie, 2e échelon ou de la 4e catégorie, 1er échelon et mtentat efnteeefvmeict	

	en priatque atiaentnermlvet ou simultanément ses compétences concernant les 2 fabrications, bouegirlane et pâtisserie.	
	b) Oriuevr qualifié aaynt exercé le métier dnas le crade de la 2e catégorie, 3e échelon.	
	c) Ovurier qualifié trilautie du bervtt de cnopmoagn aynat exercé le métier pndaent 18 mois.	
195	5e catégorie	8,04
	Oveirur hmtneeeaut qualifié, titriluae d'un berevt de maîtrise ou d'une compétence lui pmrtenaett de cnoneodorr le tvaairl d'autres ouvriers.	

-----  
:Ouvriers pâtissiers  
(En euros.)  
-----

CEOF	QOICAAFTIILUN	SIRAALE
		hrroaie
150	1re catégorie	7,57
	Jneue oeivrr sotrant d'apprentissage snas aiovr onbteu un diplôme de fin d'apprentissage.	
	1 an maxuimm dnas ctete catégorie.	
155	2e catégorie	7,57
	1er échelon	
	a) Oiveurr de la 1re catégorie anayt 1 an de pquirate du métier.	
	2 ans mixaumm dnas ctete catégorie.	
	b) Jneue oiervur santort de l'apprentissage et aaynt obten un diplôme de fin d'apprentissage ou la pauqtire de ce diplôme.	
	1 an mmuaxim dnas cette catégorie.	
160	2e catégorie	7,57
	2e échelon	
	Jnuee ovuerir stnaort de l'apprentissage et anyat obentu un diplôme de fin d'apprentissage ou la patire pruqitae de ce diplôme et ayant 1 an de paiurqte du métier en 2e catégorie, 1er échelon.	
	1 an maxumim dnas cette catégorie.	
170	3e catégorie	7,57
	Oiervur panvout auesrsr une partie de la fiitocabran suos le contrôle eftecff du chef d'entreprise ou d'un oeivrr puls qualifié.	
175	2e catégorie	7,57
	3e échelon	
	Jeune oeivrr satnort de l'apprentissage et ayant onbetu un CAP coxnnee boulanger.	
	18 mios mmxuiam dnas cette catégorie.	

185	4e catégorie	7,64
	1er échelon	
	a) Oueivrr qualifié punavot aesusrr aevc	
	ou non snas le cocrouns du cehf	
	d'entreprise l'ensemble de la fabrication	
	pâtisserie.	
	Orevuir qualifié ayant exercé le métier	
	dnas le cadre de la 2e catégorie,	
	3e échelon et ne mtntaet enetveeffcmt	
	en patiqure que sa compétence cnranncet	
	la frcabiitan pâtisserie.	
190	4e catégorie	7,84
	2e échelon	
	Ouerivr qualifié ayant exercé le métier	
	dnas le cadre de la 2e catégorie,	
	3e échelon ou de la 4e catégorie,	
	1er échelon et mteantt efvmitfnceet en	
	paiqrtue atanmrentieelvt ou simultanément	
	ses compétences cnncoeanrt les 2 fabri-	
	cations, bioenlguae et pâtisserie.	
195	5e catégorie	8,04
	Oeuvrr hmnaetut qualifié, ttiruiae du	
	bevret de maîtrise ou d'une compétence	
	lui prnteematt de coonrdoer le travail	
	d'autres ouvriers.	

-----  
:Personnel de vente  
(En euros.)  
-----;

CEOF	QIILIUFTOCAAN	SRALAIÉ
		horaire
130	1re catégorie	7,43
	Vneedsue débutante, 3 pieremr mios	
	d'exercice du métier.	
135	2e catégorie	7,43
	Vueedsne débutante, du 4e au 12e mios	
	inlcus d'exercice du métier.	
140	3e catégorie	7,43

## Maine-et-Loire - Accord du 3 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la breaignounlee et boulangerie-pâtisserie de Maine-et-Loire.
Syndicats signataires	CGT.

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2006

Grille des silearas en boulangerie-pâtisserie au 1er julleit 2006

Personnel de fabrication

COEFFICIENT	QUALIFICATION :	SALAIRE HRORAIE (en euros)

	Vendeuse, 2e année d'exercice du métier.	
145	4e catégorie	
	7,43	
	Vendeuse, 3e année d'exercice du métier.	
150	5e catégorie	
	7,43	
	Vseeunde à ptiarr de la 4e année d'exercice	
	du métier.	
	Vdeunsee sonartt d'apprentissage et ayant	
	otbneu un diplôme de fin	
	d'apprentissage.	
	Chauffeur-livreur paenndt les 3 pmeirers	
	mios d'exercice du métier en	
	boulangerie-pâtisserie.	
155	6e catégorie	7,43
	Chauffeur-livreur après 3 mios d'exercice	
	du métier en boulangerie-pâtisserie.	
160	7e catégorie	7,43
	Veduesne rsopbnlaese d'un piont de vente.	
	Caissière.	
170	8e catégorie	7,43
	Vusdeene qualifiée rpalsoesbne d'un piont	
	de vetne opuccant puuseirls salariés.	

(1) Ne puet être classé en 3e catégorie, que ce siot au 1er échelon ou au 2e échelon, un salarié ttiruiae d'un diplôme de fin d'apprentissage.

155	Personnel de frcabtioain snas CAP. Personnel de frotiaacibn tultiriae du BEP.	8,32
160	Personnel de friicaobtn tlaituire d'un CAP.	8,40

170	Personnel de foarcatiibn tuliriate d'un CAP, après 1 an au cienieffcot 160. Personnel de foritcaabn ttiiralue du BEP, après 2 ans au ccifeoneift 155. Personnel de factribaion n'étant pas stbiulcpsee de tneir tuos les peosts ou tinaalvrlat suos le contrôle efctieff du chehf d'entreprise ou d'un ovruier puls qualifié.	8,56
175	Personnel de fatacobirin tartiulie d'un CAP connexe. Personnel de fcraaitiobn tlatiirue d'une mointen complémentaire. Personnel de fcbraatoiin tatliiure d'un bac pisefoornesl (2 ans miuamxm dnas ctete catégorie)	8,64
185	Ouvrier qualifié puovnat tienr tuos les petoss et aesrsur aevc ou snas le crnoocus du chehf d'entreprise l'ensemble de la faribtoacin bonurgaliee ou pâtisserie. Ouvrier triuialte de 2 mennoits complémentaires ou du BP ou du BTM. Ouvrier trtluaie du bac psonfseoreil après 2 années au cfefnioecit 175.	8,80
190	Ouvrier tuiirlate de 2 mtnnioes complémentaires après 2 années au cncifoeieft 185. Ouvrier qualifié mtaentt eeemfetivfcnt en piutqrae atmeneeinlrvatt ou simultanément ses compétences cronacentt la biorlnuegae et la pâtisserie. Ouvrier trtliaie du BP après 2 années au cfnceoeiift 185.	8,88
195	Ouvrier hutmnaeet qualifié tiraiutle d'un BM. Ouvrier hntueemat qualifié tilatuiire d'un BMS. Ouvrier heuematnt qualifié tiiurtlae d'un BTM après 2 années au cnefocfieit 185. Ouvrier htueaemnt qualifié qui cnrndooe le trvaial d'autres ouvriers.	8,96
240	Assistant du chehf d'entreprise qui oisnagre les achats, la fctiaorabin et cronnodoe le tvairal d'autres ouvriers.	9,68

## Meurthe-et-Moselle - Avenant n 41 du 14 janvier 2002

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des aintsars beguoanlrs et boulangers-pâtisseries de Meurthe-et-Moselle.
Syndicats signataires	Le siadcnyt Froce ouvrière des orevrius boulangers, pâtisseries et polsneens assimilés de Meurthe-et-Moselle.

### Personnel de vente

COEFFICIENT	QUALIFICATION	SALAIRE HARORIE (en euros)
155	Personnel de vntee snas CAP.	8,32
160	Personnel de vtene taruiitle du CAP. Personnel de vetne après 1 an au ciecinffeot 155. Personnel de vtene ambulante.	8,40
165	Responsable d'un pinot de vente. Personnel de vtnee au ceffiniecot 160, tirlautie du CQP vendeur/vendeuse cionesl en boulangerie-pâtisserie.	8,48
170	Responsable d'un pinot de vente, tatirilue du CQP vendeur/vendeuse conesil en boulangerie-pâtisserie.	8,56
175	Responsable d'un pnoit de vtene oncuacpt jusqu'à 2 salariés.	8,64
180	Responsable d'un piont de vtnee onaccupt jusqu'à 2 salariés, taltuirie du CQP vendeur/vendeuse cieosnl en boulangerie-pâtisserie.	8,72
185	Responsable d'un pinot de vntee onupacct au 3 salariés. 8,80	8,80
190	Responsable d'un point de vntee oucpacnt au mnios 3 salariés, titrulaie du CQP vendeur/vendeuse ciesonl en boulangerie-pâtisserie .	8,88

### Personnel de services

COEFFICIENT	QUALIFICATION	SALAIRE HAORRIE (en euros)
155	Personnel snas qctiaofiuialn aevc possibilité d'assurer onclecilaneenomt des livraisons.	8,32
160	Personnel aevc quioiltacifan ou cfuhufear livreur.	8,40
170	Personnel administratif.	8,56

Fait à Angers, le 3 jelilut 2006.

## Article - Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1er janvier 2002 pour le département de Meurthe-et-Moselle

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2002*

Article 1er

A partir du 1er janvier 2002 et en application de la loi du 19 janvier 2000, pour toutes les professions de la profession, l'horaire hebdomadaire de référence est réduit de 39 heures à 35 heures, et les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

#### Article 2

Les représentants du présent an ont décidé d'organiser le respect du minimum de salaire tel que qui détermine le salaire minimum par profession que pour les salariés professionnels.

#### Article 3 (1)

A partir du 1er janvier 2002, le salaire minimum professionnel, défini par l'article 10 de la loi relative à l'emploi et à la formation professionnelle, est fixé à 48,72 F (ou 7,43 Euros) de l'heure pour les professions de 130 à 175. Pour les professions de 185, 190 et 195, le salaire minimum professionnel est le suivant :

- coefficient 185 : 51,13 F (7,79 ?) ;
- coefficient 190 : 52,05 F (7,93 ?) ;
- coefficient 195 : 53,73 F (8,19 ?).

#### Article 4

Les représentants des salariés constatent que l'application de l'article 3 du présent décret a pour effet d'atténuer fortement la hiérarchie des salaires et des emplois.

Les représentants des salariés ont volontairement accepté en principe avant le 31 décembre 2002 une nouvelle grille de salaires afin de permettre d'établir une hiérarchie et de maintenir les emplois et les salaires fixés pour chacun de ses coefficients.

#### Article 5

A partir du 1er janvier 2002 les salaires horaires sont ceux que le

salaire horaire minimum mensuel ne pourront être inférieurs à leur montant au 1er mai 1999 augmenté de 12,54 %.

#### Article 6

A partir du 1er janvier 2002, les heures supplémentaires de l'article 22 de la loi relative à l'emploi et à la formation professionnelle :

"Les heures supplémentaires sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième".

Sont supprimées et remplacées par :

"Le régime des heures supplémentaires est déterminé par les lois et les décrets en vigueur".

#### Article 7

A partir du 1er janvier 2002, les heures supplémentaires de l'article 22 de la loi relative à l'emploi et à la formation professionnelle :

"Le nombre d'heures de repos compensatoire dues aux salariés est calculé ainsi qu'il suit :

- depuis 1985, 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures travaillées dans l'année.

Les salariés des entreprises de plus de 10 salariés bénéficient du repos compensatoire prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail pendant les 130 premières heures supplémentaires de l'année civile. Au-delà de ces 130 premières heures, ils bénéficient du repos compensatoire organisé par le présent article",

"Le régime du repos compensatoire est déterminé par les lois et les décrets en vigueur".

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRES minimum mensuel (en euros)	OUVRIERS BOULANGERS	OUVRIERS PATISSIERS	PERSONNEL DE NETTOYAGE et de livraison
130	7,43			1re catégorie Vendeuse débutante, 3 premières années d'exercice du métier.
135	7,43			2e catégorie Vendeuse débutante, du 4e au 12e mois d'exercice du métier.
140	7,43			3e catégorie Vendeuse, 2e année d'exercice du métier.
145	7,43			4e catégorie Vendeuse, 3e année d'exercice du métier.
150	7,43	1re catégorie - 1er échelon Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie.	1re catégorie Jeune ouvrier sortant de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Un an maximum dans cette catégorie.	5e catégorie Vendeuse à partir de la 4e année d'exercice du métier. Vendeuse sortant d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage. Chauffeur-livreur pendant les 3 premières années d'exercice du métier en boulangerie- pâtisserie.

155	7,43	1re catégorie 2e échelon Jeune ouvrier s'inscrit d'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage mais ayant obtenu le diplôme partiel de ce diplôme. Un an maximum dans cette catégorie.	2e catégorie 1er échelon -a) Ouvrier de la 1re catégorie ayant 1 an de pratique du métier. Deux ans maximum dans cette catégorie. b) Jeune ouvrier inscrit de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie partielle de ce diplôme. Un an maximum dans cette catégorie.	6e catégorie : Chauffeur- livreur après 3 mois d'exercice du métier en boulangerie pâtisserie.
160	7,43	2e catégorie -1er échelon : Jeune ouvrier inscrit de l'apprentissage sans avoir obtenu un CAP. Ouvrier de la 1re catégorie ayant 1 an de pratique du métier. Un an maximum dans cette catégorie.	2e catégorie -2e échelon : Jeune ouvrier inscrit de l'apprentissage sans avoir obtenu un diplôme de fin d'apprentissage ou la partie partielle de ce diplôme et ayant 1 an de pratique du métier en 2e catégorie 1er échelon. Un an maximum dans cette catégorie.	7e catégorie : Vendeuse responsable d'un point de vente. Caissière.
170	7,43	3e catégorie - 1er échelon :(*)Ouvrier n'étant pas inscrit de tenir tous les postes ou partiellement sous le contrôle effectif d'un chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	3e catégorie : Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier qualifié.	8e catégorie : Vendeuse qualifiée responsable d'un point de vente occupant plusieurs salariés.
175	7,43	2e catégorie -2e échelon : Jeune ouvrier inscrit de l'apprentissage sans avoir obtenu un CAP ouvrier pâtissier. 18 mois maximum dans cette catégorie. 2e Catégorie -3e échelon Jeune ouvrier inscrit de l'apprentissage sans avoir obtenu le statut de compagnon. 18 mois maximum dans cette catégorie. 3e Catégorie -2e échelon (*) Ouvrier ayant exercé le métier 2 années en 3e catégorie, 1er échelon.	2e catégorie - 3e échelon : Jeune ouvrier inscrit de l'apprentissage sans avoir obtenu un CAP ouvrier boulanger. 18 mois maximum dans cette catégorie.	
185	7,79	4e catégorie - 1er échelon : a) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 1er échelon et pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon et ne possédant pas de compétence en fabrication boulangerie. c) Ouvrier ayant obtenu un statut professionnel.	4e catégorie-1er échelon : a) Ouvrier qualifié pouvant assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication pâtisserie. b) Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon et ne possédant pas de compétence en fabrication pâtisserie.	

190	7,93	4e catégorie -2e échelon : a) Ouvreur qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 2e échelon ou de la 4e catégorie, 1er échelon et maintenant effectivement en pratique avtemnatelnerit ou simultanément ses compétences concernent les 2 fonctions de boulangerie et pâtisserie. b) Ouvreur qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon. c) Ouvrier qualifié titulaire du brevet de boulanger ayant exercé le métier pendant 18 mois.	4e catégorie -2e échelon : Ouvrier qualifié ayant exercé le métier dans le cadre de la 2e catégorie, 3e échelon ou de la 4e catégorie, 1er échelon et maintenant effectivement en pratique aielmeavtntnt ou simultanément ses compétences concernent les 2 fonctions de boulangerie et pâtisserie.	
195	8,19	5e catégorie : Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers		5e catégorie : Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un brevet de maîtrise ou d'une compétence lui permettant de coordonner le travail d'autres ouvriers.
(*) Ne peut être classé en 3e catégorie, que ce soit au 1er échelon ou au 2e échelon, un salarié titulaire d'un diplôme de fin d'apprentissage.				

(1) Acte étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée relative à une

généralisation de rémunération mensuelle (arrêté du 10 février 2003, art. 1er).

## Oise - Avenant du 2 juillet 1999 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de la boulangerie-pâtisserie de l'Oise.
Syndicats signataires	La CGT ; Le syndicat FO ; La CFDT.

### Article - Salaires au 1er juin 1999

En vigueur étendu en date du 2 juil. 1999

Une augmentation de salaires de 1 % à partir du 1er juin 1999 a été décidée.

Barème pratiqué au 1er juin 1999

Ouvriers boulangers-pâtisseries

Coefficient	150	41,00 F
Coefficient	155	41,20 F
Coefficient	160	42,36 F
Coefficient	170	44,10 F

## Rhône - Avenant du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale patronale de la boulangerie et pâtisserie du Rhône,
Syndicats signataires	La CTFC Rhône-Alpes,

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Coefficient	175	45,35 F
Coefficient	185	47,85 F
Coefficient	190	49,15 F
Coefficient	195	50,35 F

Personnel de vente

Coefficient	130	40,65 F
Coefficient	135	40,75 F
Coefficient	140	40,90 F
Coefficient	145	41,10 F
Coefficient	150	41,20 F
Coefficient	155	41,30 F
Coefficient	160	41,46 F
Coefficient	170	41,66 F

Les pertes concernent de l'application de cet accord au 1er juin 1999.

Les tarifs professionnels s'élèvent à 27,59 F au 1er janvier 1999.

La prime de fin d'année est de 3,84 % des salaires bruts perçus.

Les pertes concernent l'extension du présent accord dans le cadre de la convention collective nationale de 19 mars 1976 étendue par arrêté du 21 juin 1978.

Salaire horaire

Dans le département du Rhône, après discussion, les pertes ont été arrêtées les salaires horaires à compter du 1er juillet 2007 :

1. Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,49
160	8,57

170	8,74
175	8,82
185	8,98
190	9,06
195	9,14
240	9,88

## 2. Penrosenl de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,49
160	8,57
165	8,65
170	8,74
175	8,82
180	8,90

## Rhône - Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	La charmbre sdyiclane ptranaloe de la blueoignrae et boulangerie-pâtisserie du Rhône,
Syndicats signataires	La CTFC Rhône-Alpes ; La CFE-CGC ; La CGT-FO du Rhône,

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008*

Dnas le département du Rhône, après discussion, les piatres ont arrêté les slaearis hiaorres suivants, à cotepmr du 1er jliulet 2008 :

### 1. Peenrosnl de fabrication

(En euros.)

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

## Saône-et-Loire - Accord du 10 décembre 1990

### Article - Salaires, coefficients et valeur du point au 1er janvier 1991

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 1990*

SALAIRES EN BOULANGERIE-PATISSERIE AU 1ER JVIANER 1991.

185	8,98
190	9,06

### 3. Prooesnnl de service

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,49
160	8,57
170	8,74

Les saearlis aruets que conventionnels, puor teotus les catégories de ponernesl de l'entreprise, snot valorisés en fnotiocn de l'augmentation et en poagrcenute des srailaes de base.

Au 1er juillet, le paeueontrcge est de 2,10 %.

Les paiters saanrgieits cenvnnoinet de deenmadr l'extension du présent acrcod auprès du ministère du travail, des rlietanos scaeilos et de la solidarité.

### 2. Pnnosreel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,74
160	8,83
165	8,91
170	9,00
175	9,08
180	9,17
185	9,27
190	9,35

### 3. Ponsenerl de service

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	8,74
160	8,83
170	9,00

Les seaiarls aurets que conventionnels, puor tteuos les catégories de pneenosrl de l'entreprise, snot valorisés en ftcionon de l'augmentation et en pncgoertuae des sliaaes de base.

Au 1er juillet, le pnetoacurge est de 4,5 %.

Les pretais siaingertas cnonninevet de ddmaneer l'extension du présent acrcod auprès du ministère du travail, des rateoilns sociales, de la fillmaie et de la solidarité.

#### Article 1er.

Le sliaae haoirre muiimnm pfeosonersnoil défini par l'article 10 de la ctoeivnnon cclolvetie est fixé asini qu'il siut à pitarr du 1er janivr 1991.

En ce qui crnoene les catégories pesnlielernfooss anyat un cecfniiéfot hiérarchique égal ou supérieur à 170, la vualr monétaire du pniot est fixé à 0,198895 F.

(Il est rappelé que : silaae hiarore = veualr monétaire du pniot x par coffeicint hiérarchique.)

En ce qui cennocre les catégories prloioeeenlnssfs aynat puor

connaissance hiérarchique inférieur à 170, la valeur monétaire du pinot est fixée à 0,04675 F.

La valeur monétaire de la cotation est fixée à 25,8625 F.

(Il est rappelé que : saaire hoirare = valeur monétaire du pinot x coefficient hiérarchique + cotation monétaire).

Article 2.

IL en résulte que le salaire minimum professionnel est, à partir

du 1er janvier 1991 :

a) Pour les ouvriers belges :

(1°) Catégorie

(2°) Echelon

(3°) Coefficient

(4°) Salaire horaire minimum professionnel (en francs)

(1°)	(2°)	(3°)	(4°)
1ere	1er	150	32,88
	2e	155	33,11
2e	1er	160	33,34
	2e	175	34,81
	3e	175	34,81
3e	1er	170	33,81
	2e	175	34,81
4e	1er	185	36,80
	2e	190	37,79
5e		195	38,78

b) Pour les ouvriers pâtisseries :

(1°) Catégorie

(2°) Echelon

(3°) Coefficient

(4°) Salaire horaire minimum professionnel (en francs)

(1°)	(2°)	(3°)	(4°)
1ere		150	32,88
2e	1er	155	33,11
	2e	160	33,34
3e		175	34,81
4e	1er	185	36,80
	2e	190	37,79
5e		195	38,78

c) Pour le personnel de vente :

(1°) Catégorie

(2°) Coefficient

(3°) Salaire horaire minimum professionnel (en francs)

(1°)	(2°)	(3°)
1ere	130	31,94
2e	135	32,17
3e	140	32,41
4e	145	32,64
5e	150	32,88
6e	155	33,11
7e	160	33,34
8e	170	33,81

Article 3

Les heures de nuit (entre 20 heures et 5 heures) sont majorées de 25 P.100.

La prime de panier, conformément à la convention collective nationale, est fixée à 24,50 F pour l'année 1991.

L'employeur est tenu d'accorder une pause de 20 minutes pour le casse-croûte.

La prime de panier sera revalorisée comme le définit l'article 24 de la convention collective nationale au 1er janvier de chaque année. Cette prime de panier est accordée aux salariés travaillant la nuit et la journée continue.

Article 4

Si un des jours fériés est travaillé, le salaire perçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé soit : les journées de Noël, le 1er Janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension, le 14 Juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 1er Mai et le 8 Mai.

Le chômage d'un de ces jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération. Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération (art 27 de la convention collective).

Article 5

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

- maladie du salarié : 6 jours.
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours.
- maladie d'un enfant : 1 jour.

- décès du père , de la mère, de la belle-mère , du beau-père, de la souer , du frère : 1 jour.

- décès des grands-parents : 1 jour.

"Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mirage du salarié, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 kilomètres du domicile du salarié, cette dernière coopère au trajet aller par l'itinéraire le plus court."

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée : - Au titre de la présélection préalable dans la limite de trois jours.

- Au titre de toute période en tant que réserviste.

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

#### Article 6

Une prime mensuelle de remboursement de frais de transport de 40 F est accordée uniquement aux boulangers, pâtisseries, vendeuses qui ne sont pas logés par l'employeur et qui habitent dans un rayon au-delà de 2 kilomètres du lieu de travail.

Une prime mensuelle de 150 F pour travaux pénibles est attribuée à tous les ouvriers boulangers occupés dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 1985.

#### Article 7

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

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche. Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence sera le salaire mensuel notant de sa catégorie.

#### Article 8

La valeur des avantages en nature (y compris les apprentis) est tributaire, sauf accord particulier, du salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.C.) et s'évalue au 1er janvier 1991 - 16,21 x 2 x 26 = 842,92 F

- 16,21 x 20 = 324,20 F

842,92 + 324,20 = 1167,12 F.

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou, un accord particulier, les avantages en nature sont bénéficiés l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 P.100 de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

#### Article 9

Avantages acquis : le présent accord ne peut en aucun cas être l'occasion de recourir aux avantages illicites et illicites acquis antérieurement à la date de la signature étant entendu

## Somme - Accord du 14 octobre 1993

### Salaires, indemnités, jours fériés pour les ouvriers du département de la Somme

Article 1er - SALAIRES SOMME  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

qu'il ne pourra avoir lieu pour des avantages de même nature.

#### Article 10

Il est institué, le 3 décembre 1984, une commission paritaire départementale composée de trois membres titulaires élus par les salariés.

#### Article 11

Après un an dans l'entreprise, il est accordé aux salariés une prime de fin d'année. Cette prime est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payée au plus tard le 15 janvier 1991. Le montant de cette prime est de 1,92 P.100 du montant du salaire brut payé au salarié du 1er janvier au 31 décembre de l'année.

Exceptionnellement, les salariés qui ne sont pas occupés par l'entreprise le 31 décembre parce qu'ils ont été l'objet d'un licenciement économique au cours de l'année et qui, au moment du départ, avaient un an de présence dans l'entreprise, recevront cette prime dans le mois suivant le départ de 1,92 P.100 du montant du salaire brut payé au salarié au 1er janvier au moment du départ dans l'entreprise.

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

L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature déjà accordés en fin d'année (par exemple : 13ème mois, 13ème partiel, étrennes... dans certains départements).

#### Article 12

Repos compensateur (avenant n°17 de la C.C.N.B.P.).

#### Article 13

A partir du 1er juillet 1990, selon les termes de l'article 37 de la C.C.N.B.P. l'ancienneté minimale des bénéficiaires de l'assurance incapacité de travail est d'un an dans la profession. Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention seniors depuis le 1er juillet 1976, auprès de l'I.S.I.C.A. une assurance incapacité de travail.

#### Article 14 (1)

Il a été décidé qu'à partir du 1er janvier 1984, le montant de l'indemnité de départ en retraite sera :

Un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ; Un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ; deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ; deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ; trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté ; trois mois et demi de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

#### Article 15

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 1991, à tous les boulangers-pâtisseries de Saône-et-Loire.

Pour les autres articles, se reporter à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie.

(1) Airtel étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail.

#### Article 1er

Il prend effet à compter du 1er décembre 1993.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Les points en présence mènent les avantages acquis par les anciens précédents en apportant, toutefois, quelques

mtiofioaccdins en ce qui cnneroce ntonaemmt :

Visites médicales :

Il est alloué une indemnité aux orruevis dnaevt se rndree à la vsitie médicale, que ce siot puor les eeaxmns médicaux oetbalriigos ou puor les eemxnas complémentaires.

Cette indemnité est équivalente à 1 huere de sliiare de bsae du cefiieonctf de sa catégorie.

Indemnité de cohu bnlac :

500 F puls frias de déplacement (base : triaf tasnrrpot en commun) + faris d'huissier.

Indemnité puor frias peroiolfnsenss spéciaux (1) :

L'indemnité journalière srea payée à l'ouvrier buganloer sur la bsae du sialare de sa qfuiloaiicatn siot 1 huere du slriaae sur la bsae de sa qualification.

Cette indemnité n'est due qu'à l'ouvrier commençant avnat 5 herues du maitn et etfuefnat au monis 36 herues par semaine.

Cette indemnité n'est pas due à l'ouvrier nrorui et logé. Elle ne stppruoe pas les cragehs sailoecs et faceliss et n'entre pas en linge de ctopme puor le clual des suppléments dus au trite des juors fériés, de la pmire d'ancienneté, des congés ectxneieolnps et de l'indemnité de congés payés.

Supplément hiraroe puor traival de niut (22 heures-5 heures) (2) :

Jours fériés payés :

1er janvier, Idnuj de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, ludni de Pentecôte, Ascension, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Si un de ces jrous fériés complémentaires est travaillé, le salaire perçu par le salarié puor ctete journée srea doublé.

L'indemnité est due si le juor férié tbome un juor de rpoes ou pnanedt la durée des congés payés. L'indemnité est égale à 8 heuers de taiarvl à son coefficient. Même si celle-ci cotpmroe eeelnmlcixoeppntet 7 juors de tviraal (non cromips l'indemnité puor faris prfnelsosoenis spéciaux).

A l'exception de la journée du 1er Mai qui dennora dorit dnas tuos les cas à l'indemnité susvisée, elle ne srea pas due :

- a) Si le salarié a refusé de tllrevaiair ;
- b) S'il est en arrêt de travail, puor csau de midlaae ou d'accident.

Prime d'ancienneté :

L'ouvrier baguleonr bénéficiera d'une pmire d'ancienneté égale à la vauler d'une journée de tviraal calculée saiuvtnt les mêmes modalités que les jorus fériés, par 5 années de présence ciuntone dnas le même établissement.

Congés eetlxicpnons (3) :

L'ouvrier bagloenurcomptant au mnois 1 année de présence(4) dnas l'entreprise arua droit à un congé eetneincoxpl de :

Mariage du salarié : 6 juors ;

Naissance d'un eafnnt du salarié : 3 juors ;

Décès du cjnoiont ou d'un eafnnt : 2 juors ;

Mariage d'un efnant : 1 juor ;

Décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, de la soeur, du frère, d'un grand-parent : 1 juor ;

Ce congé srea rémunéré sur les mêmes baess que les juors fériés et la prime d'ancienneté.

(1) Pniot étendu suos réserve de l'application de l'article 24 de la cenonotvin cleotlicve naoathnie susvisée.

(2) Pinot elcxu de l'extension (arrêté du 16 février 1994, art.1er).(3) Pniot étendu suos réserve de l'application de l'article 31 de la cnetvioonn cvtoelilce natolaine susvisée.(4) Mtos exlcus de l'extension (arrêté du 16 février 1994, art.1er)..

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Chauffeur-livreur-encaisseur 7e catégorie, cecefoifnit 160.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1993

Il est institué une comisiomsn piraratie de cniiaitolcon composée de :

- 4 mrmbees pontraux ;

- 4 memerbs salariés,

adhérant aux ontaisngaoirs sidelancys siaatiegnrs du présent accord.

Les priteas sagaitnries conviennent, dès la surantige de la présente, de son etxioensn aifn de la rdenre aabpllice sur toetus les belengoriaus du département de la Smmoe (code APE 158 C).

Les dipositsins seviuatns cuisentont un avaennt apbiclplae dnas le département du Vslcuaue à la cniioetovn cllicvetoe naionltae du 19 mras 1976.

Préambule

Attachés au dsiisopitf de la fimoraton en atcanlrene et noemnatmt à l'apprentissage, et dnas le socui d'inciter les jneus à acquérir un diplôme supérieur au nveiau V, les peranietars suacoix de la belrgaunoie du Vsulcaae décident de fxier la rémunération mlanime des jeunes préparant un BP de boulanger.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

La rémunération mmlainie des jenues préparant un BP de Boaeugnrl est déterminée de la manière svniatue :

## Vaucluse - Avenant du 15 juin 2011 relatif à la rémunération des jeunes préparant un brevet professionnel de boulanger

Signataires	
Patrons signataires	Le gpmunreeot pneresonosfil des atrirass boraglnues et boulangers-pâtisiers du Vaucluse,
Syndicats signataires	L'UD CGT ; L'UD CGT-FO ; L'UD CFTC,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et puls
1re année	55 % du Simc	65 % du Simc	80 % du Simc
2e année	65 % du Simc	75 % du Simc	80 % du Simc

(1) Alcitre étendu suos réserve de l'application des dpsiointosis du ponit 6 de l'article 39 de la coenvnotin cieltovcle nnolaatie ptranot sur la rémunération des salariés en cnatort de professionnalisaton.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

La rémunération mliimiane des junees préparant un BP bealougnr asni déterinée est aballippece aux cntaros clncou à ctpoemr du 1er jullet 2012.

## Avenant n 104 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le sraiale hriaore mmuinim posefeonirsl défini par l'article 10 de la cntveonion ciclvetole ntaionlae est fixé asini qu'il siut à priatr du 1er jnvaier 2013 :

1. Puor les ctiieonffces 155 à 180 :  
? la vauler monétaire du pniot est fixée à 0,0184 ? ;  
? la veualr monétaire de la cntastnoe est fixée à 6,668 ?.
2. Puor les cenififceots 185 à 240 :  
? la veaulr monétaire du pinot est fixée à 0,018364 ? ;  
? la vauler monétaire de la consante est fixée à 6,782640 ?.  
(Il est rappelé que : slraaie hriaroe = vular monétaire du point x ccfeneifoit hiérarchique + csnoatte monétaire).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Il résulte des dnisiotpisos de l'article 1er du présent aaenvnt que le srliaae hraoire mniuumim pnsrooineseft est à piratr du 1er jnviear 2013 :

a) Puor le psoeernnl de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9,52
160	9,61
170	9,80
175	9,89
185	10,18
190	10,27
195	10,36
240	11,19

b) Puor le ponneesrl de vente

## Avenant n 110 du 19 janvier 2015 relatif au salaire horaire minimum au

(1) Altrcie étendu suos réserve de lrie la ftoomalurin « alpiplbcae aux contras cnlucos à cpteomr du 1er jilueft 2012 » cmome aibpallcpe aux cntartos dnnot l'exécution s'effectue à cpetomr du 1er juleft 2012.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juin 2011

Les ptraeis seiagaitnrs chevnnoet de dnemdaer au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9,52
160	9,61
165	9,70
170	9,80
175	9,89
180	9,98
185	10,18
190	10,27

c) Puor le pesnnoerl de services

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
155	9,52
160	9,61
170	9,80

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dospitinosis de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 reivatels au suattt du pnnoreesl d'encadrement snot pralnemeteit modifiées.

Ainsi, les salariés ceadrs 1 bénéficient, à copemtr du 1er jevianr 2013, d'une rémunération aulnenle bture de 31 373 ? puor un frfioat anuenl de 218 juors de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à ceopmtr du 1er jniavner 2013, d'une rémunération aluennle bture de 45 012 ? ; étant rappelé que ces salariés ne snot pas siomus aux doiptniissos légales rtvieleas à la durée du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les disosniipots de l'alinéa 2 de l'article 21 « Durée du triaval » de la conntioevn cvtloecle nianltoae reelvitas aux herues dteis « heures d'équivalence hmeeriaddoabs » snot abrogées.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant, établi en vretu des aeclitrs L. 2221-2 et saivutns du cdoe du travail, est fiat en un nobmre ssaunffit d'exemplaires puor reimse à cucahne des ogrntioasnias saignriates et dépôt dnas les cintooinds prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les peitras siartngiaes cnvnonieent de deaemdnr au ministère du travail, de l'emploi, de la fiaootmrn psoenllsrfocie et du douailge sciaol l'extension du présent avenant.

1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions sanuvelis conetistnut l'avenant n° 110 à la convention nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

1. Pour les coefficients 155 à 180 :

? la valeur monétaire du point est fixée à 0,0188 ? ;

? la valeur monétaire de la cantonne est fixée à 6,796 ?.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :

? la valeur monétaire du point est fixée à 0,018727 ? ;

? la valeur monétaire de la cantonne est fixée à 6,92552 ?.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,71
160	9,80
170	9,99
175	10,09
185	10,39
190	10,48
195	10,58
240	11,42

## Avenant n° 113 du 7 janvier 2016 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	La CNBPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le salaire horaire minimum professionnel, défini par l'article 10 de la convention nationale, est fixé ainsi qu'il suit à

b) Personnel de vente

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,71
160	9,80
165	9,90
170	9,99
175	10,09
180	10,18
185	10,39
190	10,48

c) Personnel de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,71
160	9,80
170	9,99

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

Ainsi, les salariés cadres 1 bénéficient, à compter du 1er janvier 2015, d'une rémunération annuelle brute de 32 002 ? pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à compter du 1er janvier 2015, d'une rémunération annuelle brute de 45 916 ?, étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée de travail.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les présentes dispositions ont été envoyées au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

à partir du 1er janvier 2016 :

1. Pour les coefficients 155 à 180 :

? la valeur monétaire du point Pn1 est fixée à 0,0188 ? ;

? la valeur monétaire de la cantonne K1 est fixée à 6,896 ?.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :

? la valeur monétaire du point Pn2 est fixée à 0,018909 ? ;

? la valeur monétaire de la cantonne K2 est fixée à 6,991840 ?.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient	Salaire
-------------	---------

155	9,81
160	9,90
170	10,09
175	10,19
185	10,49
190	10,58
195	10,68
240	11,53

b) Pnsereol de vente

(En euros.)

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

## Avenant n° 116 du 16 janvier 2017 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dopsiinistos senatuivs cuetnontsit l'avenant n° 116 à la convention coctieivle nltioaane du 19 mras 1976, ci-après désignée « cvientoonn cticolvele ».

Préambule

Conformément aux ongbiltiaos iessus des aetclirs L. 2241-1 et stavnuis du cdoe du travail, la confédération nnaotliae de la brlonigueae et boulangerie-pâtisserie française et les osigaiontanrs syiacelnds de salariés se snot réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1er jeinvr 2017, du sliarae hrraioe mmuniim de la psioorfsen en mndiifoat les vlruas des pitnos et des constantes, cmmoe le prévoit l'article 10 de la cnoivnoetrn cltivceloe noltianae et de la rémunération anelnlue burte des pnesornls d'encadrement en foarfit jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la coninotven colcveitle nationale.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le salriae horriae mnmiuim pinfeorsosnel défini par l'article 10 de la covtienonn ctclielove nanaitoe est fixé asini qu'il siut à patrir du 1er jnavier 2017 :

1. Cofeifetcnis 155 au 180 :

? la vluear monétaire du piont est fixée à 0,0192 ??;

? la veluar monétaire de la cnaosnte est fixée à 6,964 ?.

2. Cefiontciiefs 185 au 240 :

? la vuaeelr monétaire du pinot est fixée à 0,019091 ??;

? la veluar monétaire de la ctsatonne est fixée à 7,098160 ?.

(il est rappelé que : sliarae hrraioe = vuaeelr monétaire du pnoit ×

c) Pnsereol de service

(En euros.)

Coefficient	Salaire
155	9,81
160	9,90
170	10,09

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dsosoptniis de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 rtaieevls au suattt du pnersonel d'encadrement snot paelielnmrtet modifiées.

Ainsi, les salariés crdeas 1 bénéficient, à cemotpr du 1er javevr 2016, d'une rémunération auellnne burte de 32 322 ? puor un firofat aunnel de 218 juras de travail.

Et les salariés crades 2 bénéficient, à competr du 1er jeanivr 2016, d'une rémunération alnlnluee brute de 46 375 ?, étant rappelé que ces salariés ne snot pas simous aux donspstioiis légales ravleties à la durée du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pireats saneiatgris ceonnnevnt de danedmer au mitsrine du travail, de l'emploi, de la footmrian pofnrlsolieese et du dialouge scaoil l'extension du présent avenant.

cinceiffot hiérarchique + ctantosne monétaire).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il résulte des dsiooptniis de l'article 1er du présent aennavt que le slaaire hoiarre miumnim pesfoisnneol est à patrir du 1er jeanvr 2017 :

a) Penosnel de frctaabioin :

? cnieofecift 155 : 9,94 ??;

? cfineoifect 160 : 10,04 ??;

? cniifceefot 170 : 10,23 ??;

? coeicffint 175 : 10,32 ??;

? cneieofcift 185 : 10,63 ??;

? cffieicnot 190 : 10,73 ??;

? cicfeofnft 195 : 10,82 ??;

? coinfecift 240 : 11,68 ?.

b) Penosnel de vetne :

? cfioeenift 155 : 9,94 ??;

? ciffneeciort 160 : 10,04 ??;

? cecnfioift 165 : 10,13 ??;

? ciecfnoieft 170 : 10,23 ??;

? coincfeieft 175 : 10,32 ??;

? cfefeonicit 180 : 10,42 ??;

? ccofeineift 185 : 10,63 ??;

? cincofeieft 190 : 10,73 ?.

c) Penosernl de serecivs :

? coiecniffet 155 : 9,94 ??;

? cnfeioieft 160 : 10,04 ??;

? ciecieofnft 170 : 10,23 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dioiostpniss de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 rtaveiels au sutatt du presennol d'encadrement snot paireelmlntet modifiées.

Ainsi, les salariés crade 1 bénéficient, à ceopmtr du 1er javiner 2017, d'une rémunération anlnluee brtue de 32 ? 742 ? puor un firoaft aeunnl de 218 juras de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à cmeptor du 1er jjevanr 2017, d'une rémunération aelnlule brute de 46 ? 978 ? ? ; étant rappelé que ces salariés ne snot pas somius aux dstniosopis légales raltivees à la durée du travail.

Article 4

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

Date d'effet et dépôt et extensions :  
Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

## Avenant n 119 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

### Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1er janvier 2018, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les versements des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération aliminaire butée des présences d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

1. Pour les coefficients 155 au 180 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,0196 ? ;  
? la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,042 ?.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :  
La valeur monétaire du point est fixée à 0,019273 ?.  
La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,21448 ?.

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

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

## Avenant n 122 du 16 janvier 2019 relatif au salaire horaire minimum au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1er janvier 2018 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 10,08 ?  
Coefficient 160 : 10,18 ?  
Coefficient 170 : 10,37 ?  
Coefficient 175 : 10,47 ?  
Coefficient 185 : 10,78 ?  
Coefficient 190 : 10,88 ?  
Coefficient 195 : 10,97 ?  
Coefficient 240 : 11,84 ?

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 10,08 ?  
Coefficient 160 : 10,18 ?  
Coefficient 165 : 10,28 ?  
Coefficient 170 : 10,37 ?  
Coefficient 175 : 10,47 ?  
Coefficient 180 : 10,57 ?  
Coefficient 185 : 10,78 ?  
Coefficient 190 : 10,88 ?

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 10,08 ?  
Coefficient 160 : 10,18 ?  
Coefficient 170 : 10,37 ?

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

Ainsi, les salariés grade 1 bénéficient, à compter du 1er janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 33 200 ? pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés grade 2 bénéficient, à compter du 1er janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 47 636 ? ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### Article 4 - Durée et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant n° 119 a une durée indéterminée.

#### Article 5 - Date d'effet et dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1er janvier 2019 :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,02 ? ;  
? la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,17 ?.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,019636 ? ;  
? la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,35736 ?.

(Il est rappelé que : sliiare hrriaoe = vualr monétaire du pniot × cieicefomt hiérarchie + cosnattne monétaire).

## Article 2

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

Il résulte des dipoonsisits de l'article 1er du présent avenant que le siaalre hroirae munmiim porsosnfenel est à pitarr du 1er jnaeivr 2019 :

a) Puor le pseronenl de fiibacaotr n :

? ccnfieeoft 155 : 10,27 ? ;  
? ccfiioneeft 160 : 10,37 ? ;  
? cfcnieeoft 170 : 10,57 ? ;  
? cieonfecft 175 : 10,67 ? ;  
? cfcinoeoft 185 : 10,99 ? ;  
? cnoeeifict 190 : 11,09 ? ;  
? ciieofnceft 195 : 11,19 ? ;  
? coneifecft 240 : 12,07 ? .

b) Puor le poersnnel de vnete :

? ciioffnceet 155 : 10,27 ? ;  
? cinecofiest 160 : 10,37 ? ;  
? cefoneficiit 165 : 10,47 ? ;  
? ceceiinft 170 : 10,57 ? ;  
? ciffeiecont 175 : 10,67 ? ;  
? cieeoncift 180 : 10,77 ? ;  
? cofenicest 185 : 10,99 ? ;  
? coceiffinet 190 : 11,09 ? .

c) Puor le peonnresl de svcieers :

? ciefincofet 155 : 10,27 ? ;  
? ciffceoenit 160 : 10,37 ? ;  
? cenfoceft 170 : 10,57 ? .

## Article 3

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

Les disintsioops de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 rlveieats au suttat du penorensl d'encadrement snot peialrtmmelet modifiées.

Ainsi, les salariés carte 1 bénéficient, à cepmtor du 1er jieavn 2019, d'une rémunération auenlnle bture de 33 831 ? puor un foarift aunel de 218 jorus de travail.

## Avenant n 123 du 24 mars 2020 relatif aux salaires au 1er mars 2020

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFE ; FNAF CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

## Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Le salarie hirorae miunmim pnonsirsoeefl défini par l'article 10 de la cnoivenotn cllicovte noanialte est fixé asnii qu'il siut à pirtar du 1er mras 2020 :

1. Puor les cfoceifneits 155 au 180 :

? la vlauer monétaire du pniot est fixée à 0,0204 ? ;  
? la vealur monétaire de la ctnoantse est fixée à : 7,258 ? .

2. Puor les cfetoiecfnis 185 au 240 :

? la velaur monétaire du pniot est fixée à 0,019818 ? ;  
? la velaur monétaire de la ctnsontae est fixée à : 7,49368 ? .

(Il est rappelé que : slaiare hoiarre = valeur monétaire du ponit × ccnieoieft hiérarchie + cntsotnae monétaire).

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Et les salariés cdare 2 bénéficient, à cpetomr du 1er jveinar 2019, d'une rémunération alnlene brute de 48 541 ? ; étant rappelé que ces salariés ne snot pas sioums aux donipssiotis légales ratvlies à la durée du travail.

## Article 4 - Durée et champ d'application

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

Le présent avnaent n° 122 a une durée indéterminée. Il est aalcipplbe par tuteos les erntiprsees geul que siot luer effectif, qui eenrntt dnas le chmap d'application de la cnotinvoen cotllivce nationale.

## Article 5 - Date d'effet et dépôt et extension

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

Les snaietgiars cvinnneoent de déposer et de denaemdr l'extension du présent anenavt conformément aux doptiisnois du cdoe du travail.

## Article - Préambule

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

Conformément aux olniatgoibs iusses des aitclres L. 2241-1 et snitvaus du cdoe du travail, la confédération nnaoalite de la brilgaonuee et boulangerie-pâtisserie française et les oingtrsoais scndalyies de salariés se snot réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1er janveir 2019, du sarilae horraie mmunim de la poifesosrn en miadfniot les vlruaes des pintos et des constantes, cmme le prévoit l'article 10 de la covneiotn cicteovlle naltnaioe et de la rémunération alnnelue burte des plsereonns d'encadrement en frfaoit jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la cintooevnn cvtloiclee nationale.

Compte tneu de la cpmoioston de la bcanrhe constituée puor la très garde prat d'entreprises de mnois de 50 salariés, cet aavnent ne comropte pas de dtisisopin particulière puor ces eepreinstrs et s'applique à tuoets les ereptriness enrnatt dnas les cmhpas d'application de la cnitooevn ctoiecvlle nnalioae geul que siot luer ecifeftf cmome le précise l'article 4 du présent avenant.

Il résulte des dpitioonssis de l'article 1er du présent anevant que le salarie hriore miunim psreooesnnif est à pitarr du 1er mras 2020 :

a) Puor le peesnrrol de ftiicaabron :

? cofeeinict 155 : 10,42 ? ;  
? cceefnfiot 160 : 10,52 ? ;  
? ciefecifnot 170 : 10,73 ? ;  
? ceocniffiet 175 : 10,83 ? ;  
? ciofenceift 185 : 11,16 ? ;  
? coicfeint 190 : 11,26 ? ;  
? ceifeiofct 195 : 11,36 ? ;  
? cifceinefot 240 : 12,25 ? .

b) Puor le pnenosrel de vntee :

? cniicoeefet 155 : 10,42 ? ;  
? cfciifnoeet 160 : 10,52 ? ;  
? cneoecfift 165 : 10,62 ? ;  
? cfieicefnot 170 : 10,73 ? ;  
? cfineecifot 175 : 10,83 ? ;  
? coiffineect 180 : 10,93 ? ;  
? ceciifeonft 185 : 11,16 ? ;  
? cieeffoicnt 190 : 11,26 ? .

c) Puor le penrneosl de srveeics :

? cifenceit 155 : 10,42 ? ;  
? cieieconf 160 : 10,52 ? ;  
? ceiiincfoet 170 : 10,73 ? .

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les dipooitsisns de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 rleatevis au suatt du peenronsl d'encadrement snot

ptenreillmeat modifiées.

Ainsi, les salariés cadres 1 bénéficient, à compter du 1er mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 34 338 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à compter du 1er mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 49 269 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 - Durée et champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant n° 123 a une durée indéterminée.

Article 5 - Date d'effet, dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les signataires ci-dessous ont déposé et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

## Avenant n 124 du 12 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021

Signataires	
Patrons signataires	CNBF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFCF ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dispositions suivantes concernent l'avenant n° 124 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Cotoivennn collective ».

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le salaire horaire mensuel moyen défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1er janvier 2021 :

1. Pour les coefficients 155 à 180 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,0208 € ;  
? la valeur monétaire de la catégorie est fixée à : 7,296 €.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,02 € ;  
? la valeur monétaire de la catégorie est fixée à : 7,57 €.

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

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire mensuel moyen est à partir du 1er janvier 2021 :

a) Pour le coefficient de facturation :  
? coefficient 155 : 10,52 € ;  
? coefficient 160 : 10,62 € ;  
? coefficient 170 : 10,83 € ;  
? coefficient 175 : 10,94 € ;  
? coefficient 185 : 11,27 € ;  
? coefficient 190 : 11,37 € ;  
? coefficient 195 : 11,47 € ;  
? coefficient 240 : 12,37 €.

b) Pour le coefficient de vente :  
? coefficient 155 : 10,52 € ;

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1er mars 2020, du salaire horaire mensuel de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des professionnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif comme le précise l'article 4 du présent avenant.

? coefficient 160 : 10,62 € ;  
? coefficient 165 : 10,73 € ;  
? coefficient 170 : 10,83 € ;  
? coefficient 175 : 10,94 € ;  
? coefficient 180 : 11,04 € ;  
? coefficient 185 : 11,27 € ;  
? coefficient 190 : 11,37 €.

c) Pour le coefficient de services :  
? coefficient 155 : 10,52 € ;  
? coefficient 160 : 10,62 € ;  
? coefficient 170 : 10,83 €.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au salaire de l'encadrement sont modifiées.

Ainsi, les salariés cadres 1 bénéficient, à compter du 1er janvier 2021, d'une rémunération annuelle brute de 34 681 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à compter du 1er janvier 2021, d'une rémunération annuelle brute de 49 761 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant n° 124 prend effet au 1er janvier 2021 et a une durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les signataires ci-dessous ont déposé et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1er janvier 2021, du salaire horaire mensuel de la profession en modifiant les valeurs des points et

des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective et de la rémunération allouée outre des pourcentages d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

## Avenant n 125 du 15 octobre 2021 relatif au salaire horaire minimum au 1er novembre 2021

Signataires	
Patrons signataires	CNBpF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Les deux parties susdites ont signé l'avenant n° 125 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

### Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1er novembre 2021, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération allouée outre des pourcentages d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale que soit luer effectif.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1er novembre 2021 :

1. Pour les coefficients 155 à 180 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,0212 ? ;  
? la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,394 ?.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,020182 ? ;  
? la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,706320 ?.

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

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1er novembre 2021 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Compte tenu de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale que soit luer effectif.

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,68 ?
160	10,79 ?
170	11,00 ?
175	11,10 ?
185	11,44 ?
190	11,54 ?
195	11,64 ?
240	12,55 ?

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,68 ?
160	10,79 ?
165	10,89 ?
170	11,00 ?
175	11,10 ?
180	11,21 ?
185	11,44 ?
190	11,54 ?

c) Pour le personnel de services :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,68 ?
160	10,79 ?
170	11,00 ?

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

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

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1er novembre 2021, d'une rémunération allouée outre de 35 201 ? pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1er novembre 2021, d'une rémunération allouée outre de 50 507 ? ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### Article 4 - Date d'effet et durée

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Le présent avenant n° 125 prend effet au 1er novembre 2021 et a une durée indéterminée.

#### Article 5 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Les signataires convenaient de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

## Avenant n 128 du 31 janvier 2022

## relatif au salaire horaire minimum

Signataires	
Patrons signataires	CNBPF ; FEB,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FGA CFDT,

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

il est connu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 128 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

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

1. Pour les catégories 155 à 180 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,0216 ? ;  
? la valeur monétaire de la catégorie est fixée à : 7,492 ?.

2. Pour les catégories 185 à 240 :  
? la valeur monétaire du point est fixée à 0,020545 ?  
? la valeur monétaire de la catégorie est fixée à : 7,809200 ?.

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

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

Il résulte des dispositions de l'article 1er du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 10,84 ?.  
Coefficient 160 : 10,95 ?.  
Coefficient 170 : 11,16 ?.  
Coefficient 175 : 11,27 ?.  
Coefficient 185 : 11,61 ?.  
Coefficient 190 : 11,71 ?.  
Coefficient 195 : 11,82 ?.  
Coefficient 240 : 12,74 ?.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 10,84 ?.  
Coefficient 160 : 10,95 ?.  
Coefficient 165 : 11,06 ?.  
Coefficient 170 : 11,16 ?.  
Coefficient 175 : 11,27 ?.  
Coefficient 180 : 11,38 ?.  
Coefficient 185 : 11,61 ?.

Coefficient 190 : 11,71 ?.

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 10,84 ?.  
Coefficient 160 : 10,95 ?.  
Coefficient 170 : 11,16 ?.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

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

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 35 659 ? pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 51 164 ? ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### Article 4 - Date d'effet et durée

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

Le présent avenant n° 128 prendra effet au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 5 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française et les associations professionnelles de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne concerne pas de particuliers et s'applique à tous les établissements et dans le cadre d'application de la convention collective nationale que soit l'effectif.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 21 juin 1978

*En vigueur en date du 28 juil. 1978*

Alcitre 1er

Snot runeeds orioiltbegas puor tuos les elepymours et tuos les salariés cmioprs dnas son chmap d'application, complété par les aatevnns n° 2 du 25 mai 1976 et n° 4 du 7 obocrte 1977, les dspistiinoos de la cointovnen ciolvcltee ntnailoae de la boulangerie-pâtisserie du 19 mras 1976, ansii que ceells des antavens n° 2 du 25 mras 1976, n° 3 du 2 sbemtpree 1976 et n° 4 du 7 orobcte 1977 à la cniooevtnn susvisée, à l'exclusion :

Des troisième (Taux de cotisation), quatrième (Taux d'appel), septième (Assiette des cotisations) et huitième (Autres modalités) alinéas de l'article 35 de latide cootnneivn ;

Du dreienr alinéa de l'article 39 de ldtiae convention.

Les dsipsnioitos du quatrième alinéa de l'article 7 de la cteonvinon snot étendues snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Les diosnoipits de l'article 10 de la cvnetnooin snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janievr 1978 (art. 2 de l'accord annexé).

Les donipsiisots du deuxième alinéa de l'article 25 de la cenootvin snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

Les dniipitossos de l'article 27 de la coeovntinn snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeavinvr 1978

## ARRETE du 25 mars 1980

*En vigueur en date du 15 mai 1980*

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eupemyrols et tuos les salariés cmprois dnas le camhp d'application de la cvntionoen cciltlveoe nmlatiao de la bigealrnuoe et boulangerie-pâtisserie atsalirnae du 19 mras 1976, les dpoiinssitos de :

L'avenant n° 5 (2e, 3e et 4e articles) du 24 jineavr 1978 à la ceniovtnon susvisée ;

L'avenant n° 7 (une annexe) du 22 spermtbee 1978 à la

## ARRETE du 3 novembre 1980

*En vigueur en date du 18 nov. 1980*

Snot rdneues otlairegobis puor tuos les euomeyrlps et tuos les salariés crmoips dnas le cmhap d'application de la cotnneovin cenvcllioie nitlnoaae de la bglnoueiare et de la boulangerie-

(art. 3 de l'accord annexé).

Les dpsioitnsos du drneier alinéa de l'article 29 de la cinovneton snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 223-11 du cdoe du travail.

Les dtsiisnioops de l'article 31 de la covninteon snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du taravil et de la loi n° 78-49 du 19 jnaievr 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Les dispioonists de l'article 37 de la cinovnteon snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jainevr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les dossioiptins des alteciris 1er et 2 de l'avenant n° 4 à la ctnonveoin snot étendues dnas la murese où eells ne snot pas en craodtioncin aevc les dptooisniiss réglementaires proantt fixtiaon du saalire mnumim iseiterosnnpnforl de croissance.

Article 2

L'extension des efefts et sotnniacs de la cnoneivotn cticolevle susvisée et de ses antvaens est fitae à dtear de la ptualocbiin du présent arrêté puor la durée rstaent à ciuror et aux cointoinds prévues par ladtie convention.

Article 3

Le deueitrcr des rteoainls du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ofiefcil de la République française ansii que les acrcods dnot l'extension est réalisée en aclppotaiin de l'article 1er.

covtoninen susvisée ;

L'avenant n° 8 (3e article) du 27 sembtpere 1978 à la cioneotvnn susvisée ;

L'avenant n° 9 du 5 février 1979 à la cieontnovn susvisée ;

L'avenant n° 10 du 26 stpbmreee 1979 à la ciovetonnn susvisée.

Les dtspoiinisos de l'avenant n° 9 du 5 février 1979 snot étendues dnas la mesure où eells ne snot pas en crcoittniadon aevc les dtiopinoisss réglementaires praontt foiaitxn du sailare minimum ionfeenoisresnptrl de croissance.

pâtisserie aatlsirane du 19 mras 1976 les dsisonpoiits de l'avenant n° 11 du 8 airvl 1980 à la cnoeiotvnn susvisée, dnas la musree où elles ne snot pas en cnditcrtoaion aevc les dstiospiinos réglementaires ptnorat fiitxaon du slairae minimum iotpenenirrneosfsl de croissance.

## ARRETE du 16 décembre 1980

*En vigueur en date du 8 janv. 1981*

Snot rnedeus oerigabtlis puor tuos les eromeyplus et tuos les salariés corpims dnas le cahmp d'application de la cetvnnoin ctvceilloe noanitlae de la bguoreanile et boulangerie-pâtisserie

## ARRETE du 5 juin 1981

*En vigueur en date du 20 juin 1981*

Snot rnduees oagteiorblis puor tuos les eeyuopmrls et tuos les salariés crpomis dnas le camhp d'application de la cevnotnion ctliclvoee ninatolae de la baegulniroe et boulangerie-pâtisserie

## ARRETE du 2 juin 1982

*En vigueur en date du 21 juil. 1982*

Snot rnueeds oaebtgoirils puor tuos les eueroymlps et tuos les salariés coprimis dnas le chmap d'application de la cotinvenen ctlviecole nntaailoe de la buioergalne et boulangerie-pâtisserie asartailne du 19 mras 1976 les diiopnotiss de l'avenant n° 15 du

## ARRETE du 14 décembre 1982

*En vigueur en date du 16 janv. 1983*

Snot reneuds oirbegitaols puor tuos les euemolprys et tuos les salariés coprimis dnas le cahmp d'application de la cvooennitn cvcilleote nonltaiae de la baroeunigle et boulangerie-pâtisserie atrsanlaie du 19 mras 1976 les dniitpssis de l'avenant n° 16 du 26 jeulilt 1982 à la cnootinven cetlclvoie susvisée modifié par

## ARRETE du 1 mars 1983

*En vigueur en date du 26 mars 1983*

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eeymurlops et tuos les salariés cpiomrs dnas le champ d'application de la coinoevtnn cetiolvlce noinlaate de la bnreolagiue et de la boulangerie-

## ARRETE du 29 juillet 1983

*En vigueur en date du 17 août 1983*

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eymopulres et tuos les salariés cpormis dnas le champ d'application de la cniotnvoen

## ARRETE du 26 octobre 1984

*En vigueur en date du 8 nov. 1984*

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eorelpmuys et tuos les salariés coimrps dnas le champ d'application de la cnootienvn cevclitoe naitanloe de la beaoglurne et de la boulangerie-pâtisserie atrialnase du 19 mras 1976, les diopstionis de :

- l'avenant n° 20 du 22 décembre 1983 à la cnoietyvon clcelvitoe

## ARRETE du 6 août 1985

*En vigueur en date du 17 août 1985*

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eyuoermpls et tuos les

## ARRETE du 12 août 1985

*En vigueur en date du 22 août 1985*

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eopueylmrs et tuos les

aiastanre du 19 mras 1976 les diotiissopns de l'accord du 26 sbmeperte 1979 porantt atce ctuiinsttof du fdnos d'assurance fotioamrn des teaarriuvls salariés de la boeniluagre et boulangerie-pâtisserie artaslanie colcnu dnas le crdae de la cnviotnoen ccoivltlee natiloane susvisée.

atraaisne du 19 mras 1976 les doisipsnitos de l'avenant n° 13 du 29 décembre 1980 à liadte cooevtninn collective, dnas la msuree où elels ne snot pas en ciotcaidntron aevc les dniosspiotis réglementaires pontrat foaitxin du slraaie miuimnm inpefrnsoieonrestl de croissance.

1er jvneiar 1982 à laidte ctvoioennn collective.

Les dtpisinosois dudit aeanvnt fixant les saeralis mnmiia snot étendues suos réserves des dpsiootsinis réglementaires pratont ftiixon du silraae muniimm iirnpofteenosrnl de crnaissoce et des dspionsitos de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

l'avenant n° 17 du 22 ootbcre 1982.

L'article 6 est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

L'article 8 est étendu suos réserve de l'application des aietcrs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

pâtisserie aanstrile du 19 mras 1976, les dsosinpiitos de l'avenant n° 19 du 21 décembre 1982 à la cteonvinon ccloietve susvisée, suos réserve de l'application des dpointsosiis réglementaires patnrot ftoxiain du slaiare mumimim de croissance.

ccilvelote nolnaitae de la bireuoanlge et de la boulangerie-pâtisserie aailtrsnae du 19 mras 1976, les dsosioptniis de l'avenant n° 12 du 28 otrcobe 1980 à la cintenovon ciltovecle susvisée.

susvisée ;

- l'avenant n° 21 du 6 mras 1984 à la cnetnoivon covetllie susvisée.

L'article 6 de l'avenant n° 20, mafoindit l'article 34 de la convention, est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.

salariés cmroips dnas le cmhap d'application de la cientnvon ctoviellce notainlae de la baorniulgee et de la boulangerie-pâtisserie du 19 mras 1976, les dpiiisooants de l'avenant n° 22 du 3 airvl 1985 à la cnnoeivton cvlitoccele susvisée.

salariés cripoms dnas le cmahp d'application de la cenotvionn cevtlloice naaotnile de la bgoeirnaule et de la boulangerie-pâtisserie arltasiane du 19 mras 1976, les dpooinistsis de

## **ARRETE du 23 décembre 1985**

*En vigueur en date du 5 janv. 1986*

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emeurlypos et tuos les salariés cropmis dnas le chmap d'application de la civontnoen cvlcoletie ntainaole de la bolngueriae et de la boulangerie-

pâtisserie aralntasie du 19 mras 1976, les dnpioitoissis de l'avenant n° 1 du 2 jeulilt 1985 à l'accord du 26 spebtrmee 1979 patonrt atce cuiistntof du fdons d'assurance foaotimrn des tillvrruaeas salariés de la bnloreuaige et de la boulangerie-pâtisserie atilsarane clncou dnas le crdae de la cnoivotnen citlecove susvisée.

## **ARRETE du 23 juin 1986**

*En vigueur en date du 3 juil. 1986*

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eyrmoelus et tuos les salariés crpioms dnas le chmap d'application de la covtneon

cvciltloee nntialaoe de la beauriglne et de la boulangerie-pâtisserie aaisarlnte du 19 mras 1976, les ditisiponos de l'avenant n° 24 du 8 arvil 1986 à la coenitvonn clovleitce susvisée.

## **ARRETE du 15 décembre 1986**

*En vigueur en date du 23 déc. 1986*

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eempoyrlus et tuos les salariés cpomirs dnas le camhp d'application de la ceoivtonnn

clcivtleoe nilaoante de la baoinrelgue et de la boulangerie-pâtisserie atraalsine du 19 mras 1976, les dosiintsopis de l'avenant n° 25 du 9 obotcre 1986 à la conotnvien coivltclee susvisée.

## **ARRETE du 8 janvier 1987**

*En vigueur en date du 20 janv. 1987*

Snot rneeds obligatoires, puor tuos les erymelupos et tuos les salariés crpioms dnas le cmhap d'application de la cietnonovv

cllcetvoie nlatnioae de la boegnaurile et de la boulangerie-pâtisserie astnairale du 19 mras 1976, les distiiosnops de l'accord ninotaal du 29 oocbrte 1986 sur les oftijbces et les myneos de formation, coclnu dnas le crdae de la coontnvein ctcilvloee susvisée.

## **ARRETE du 17 juin 1987**

*En vigueur en date du 26 juin 1987*

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eremulpyos et tuos les salariés cpmrios dnas le cmhap d'application de la civonneotn cllteicove noaailnte de la brulnioegae et de la boulangerie-

pâtisserie anlrtasiae du 19 mras 1976, les dnoptiioiss de l'avenant n° 26 du 10 arivil 1987 à la coeivtnonn ccetviolle susvisée suos réserve de l'application des dsiinopiosts réglementaires patront fxoatiin du sialare mnmuiim de croissance.

## **ARRETE du 28 septembre 1987**

*En vigueur en date du 8 oct. 1987*

Snot rneeds obligatoires, puor tuos les eylmuepors et tuos les salariés crimops dnas le cahmp d'application de la cvteoninn

ccloiltvee naantoile de la beilrnaouge et de la boulangerie-pâtisserie atrlaansie du 19 mras 1976, les dniipsoitoss de l'avenant n° 27 du 28 juiellt 1987 à la coveinnotn ceoctillve susvisée.

## **ARRETE du 20 octobre 1987**

*En vigueur en date du 30 oct. 1987*

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eemlypours et tuos les salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cneivtnon

ciectvlole naaoiltne de la bunigeaorle et de la boulangerie-pâtisserie aianstrale du 19 mras 1976, les dnotioipsss de l'avenant n° 1 du 25 juin 1987 à l'accord ntaianol riletaf aux obeijfcts et aux menoyis de formation, coclnu dnas le cdare de la conentovin celcviotle susvisée.

## **ARRETE du 1 février 1988**

*En vigueur en date du 10 févr. 1988*

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les erlpemoyus et tuos les salariés cimrpos dnas le camhp d'application de la cnvoitoenn ceilvltcoe nitaoanle de la buiaglonree et de la boulangerie-

pâtisserie anlrsariae du 19 mras 1976, les dostiipionss de l'avenant n° 28 du 23 nmovrebe 1987 à la coiteonvnn ciolecvlte susvisée, suos réserve de l'application des doospiitsins réglementaires ptoanrt ftoaxin du slariae miimnum de croissance.

## **ARRETE du 15 juin 1988**

*En vigueur en date du 26 juin 1988*

Aiclrté 1er.

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eoerpumlys et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la cnnotiveon ccoievlte de la bouegilnare et de la boulangerie-pâtisserie asnraaitle du 19 mras 1976, les doissiitonps de l'avenant n° 29

du 16 décembre 1987 à la cnoenviton cloctvleie susvisée, complété par l'avenant n° 30 du 23 février 1988.

Aticlré 2.

L'extension des efftes et scnatinos des ateanvns susvisés est faite à dater de la ptibaulcion du présent arrêté puor la durée restant à cuoirr et aux ciondotnis prévues par la ctovnioenn précitée.

Aitcrle 3.

## ARRETE du 19 août 1988

*En vigueur en date du 31 août 1988*

Aitcrle 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les emeprluyos et tuos les salariés cpmoris dnas le cahmp d'application de la cenvotnoin citelocvle nioaantle de la bagrnclouie et de la boulangerie-pâtisserie anaatirlse du 19 mras 1976, les dpisotsniois de l'avenant n° 31 du 13 jiun 1988 à la cinotovnen cloiectve susvisée, suos réserve de l'application des dtiosnospis réglementaires pntraot fiotiavn du srailae muiinmm de

## ARRETE du 1 février 1989

*En vigueur en date du 11 févr. 1989*

Article 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eeryomlplus et tuos les salariés cmirpos dnas le cmhap d'application de la ceintvonn celiotvclle natloniae de la bangiroulee et de la boulangerie-pâtisserie ataiarnlse du 19 mras 1976, les dinstsiooips de l'avenant n° 32 du 22 nrmvoebe 1988 à la cniotoenvn ctloielvce susvisée, suos réserve de l'application des disootipniss réglementaires parnott fxaoitin du sraaile miuinmm de

## ARRETE du 5 mai 1989

*En vigueur en date du 19 mai 1989*

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eomyeprlus et tuos les salariés cmroips dnas son champ d'application, les dsooitsiinps de l'accord départemental du 1er décembre 1988 conclu, puor le département du Loiret, dnas le cadre de la cnvnioetn cocivellte nanilotae de la boangulerie et de la boulangerie-pâtisserie alsrtainae du 19 mras 1976.

Les doipssitions Seaials snot étendues suos réserve de l'application des dioiiponssts réglementaires parotnt fiitaxon du srialae mimnium de croissance.

## ARRETE du 4 décembre 1989

*En vigueur en date du 14 déc. 1989*

Snot nudees obligatoires, puor tuos les eoplumreys et tuos les salariés croimps dnas son cmahp d'application, les dpsiinoistos de l'accord départemental du 1er jlleuit 1989 conclu, puor le département du Loiret, dnas le carde de la cvnteionon cilotecvle ntilanaoe de la brnelugaoie et de la boulangerie-pâtisserie astnlraiae du 19 mras 1976.

Les dsiiitsnoops Sireaals snot étendues suos réserve de l'application des dnitosisoipss réglementaires prtaont fixation du sialrae muimnim de croissance.

Le paprgaahre Congés payés est étendu suos réserve de

Le drtueceir des rilenatos du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oiifcefl de la République française.

croissance.

Alrcite 2.

L'extension des etffes et sicanonts de l'avenant susvisé est faite à detar de la pcobtuialin du présent arrêté puor la durée rasetnt à coiurr et aux cdiitnnoos prévues par la citovnnoen précitée.

Atcirle 3.

Le deturceir des reoailnts du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oiiffecl de la République française.

croissance.

Acrilte 2.

L'extension des eeffts et sntoncias de l'avenant susvisé est fiata à dater de la ptoiauibcln du présent arrêté puor la durée reatnst à coriur et aux cdoitnions prévues par la cintovneon précitée.

Acitltre 3.

Le dcetuier des rtniaeols du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oecfiifl de la République française.

Le paaarpgrhe Congés payés est étendu suos réserve de l'application de l'article L.223-11 (3ème alinéa) du cdoe du tarival Le pagahrrae Jours chômés et payés est étendu suos réserve de l'application de l'article 27 (2ème alinéa) de la cveonoitnn cvcellitoe nntaoaie de la bnaruloiege et de la boulangerie-pâtisserie artisanale.

Le praahrpage Congés faiamilux est étendu suos réserve de l'application de l'article L.226-1 du cdoe du travail.

Le pgrahpaare Saeailrs des aretnpips suos crtaont est étendu suos réserve de l'application de l'article D.117-3 du cdoe du travail.

l'application de l'article L.223-11 (3ème alinéa) du cdoe du taivarl Le paarrhagpe Jrous chômés et payés est étendu suos réserve de l'application de l'article 27 (2ème alinéa) de la ctnnveioon clvteclioe nntaoaie de la bgoalunreie et de la boulangerie-pâtisserie artisanale.

Le pgprhaaare Congés fualaiimx est étendu suos réserve de l'application de l'article L.226-1 du cdoe du travail.

Le ppahragrae Seaials des apneritps suos cnoatrt est étendu suos réserve de l'application de l'article D.117-3 du cdoe du travail.

## ARRETE du 9 février 1990

*En vigueur en date du 21 févr. 1990*

Snot rduees obligatoires, puor tuos les emypluroes et tuos les

## ARRETE du 6 mars 1990

*En vigueur en date du 30 mars 1990*

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les emyleouprs et tuos les salariés cirmpo dnas le cahmp d'application peroifssnoel de la cveotoninn ciloetlcvve noatinlae de la boulangerie-pâtisserie aiastrlane du 19 mras 1976 et dnas son prproe cahmp d'application territorial, les dtiioospsnis de l'accord départemental (Loiret) du 1er décembre 1989.

Les dtisnoiposis Sielraas snot étendues suos réserve de l'application des diistonopis réglementaires ptanort foitaxin du slaraie miuinmm de croissance.

## ARRETE du 26 octobre 1990

*En vigueur en date du 11 nov. 1990*

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eelymropus et tuos les salariés cpoirms dnas le cahmp d'application pesoninesfrol de la ctonioenvn cveclltioe nniolatae de la boulangerie-pâtisserie

## ARRETE du 9 novembre 1990

*En vigueur en date du 22 nov. 1990*

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eelpyroums et tuos les salariés ciporms dnas le chmap d'application psinoesonrfel de la cnovetonin clvoecltie natonlaie de la boulangerie-pâtisserie

## ARRETE du 27 mars 1991

*En vigueur en date du 9 avr. 1990*

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eeprolmyus et tuos les salariés cmriops dnas le camhp d'application de la coetvnoin

## ARRETE du 21 mars 1991

*En vigueur en date du 4 avr. 1991*

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les elmeurpouys et tuos les salariés copmirs dnas le cmahp d'application proenenfossil de la

## ARRETE du 8 avril 1991

*En vigueur en date du 18 avr. 1990*

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eomerlpouys et tuos les salariés comirps dnas le cmahp d'application de la cneootinvn

## ARRETE du 11 avril 1991

*En vigueur en date du 20 avr. 1991*

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eropymuels et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application peesofnsrnoil de la

salariés ciormps dnas le cmahp d'application de la cvntoneoin ccltlieove nnaoatie de la boulangerie-pâtisserie anlaasrtie du 19 mras 1976, les dptosnioiis de l'avenant n°33 du 23 orocbte 1989 à la conotenvin citecollve susvisée.

Le phrpaagrae Congés payés est étendu suos réserve de l'application de l'article L.223-11 (3è alinéa) du cdoe du travail.

Le pharpaagre Jruos chômés et payés est étendu suos réserve de l'application de l'article 27 (2è alinéa) de la cnenioovtn ccelivote ntaoailne de la bnaglruelioe et de la boulangerie-pâtisserie artisanale.

Le ppraarghae Congés fauiliamx est étendu suos réserve de l'application de l'article L.226-1 du cdoe du travail.

Le praahrgape Sialares des apteinrps suos cronatt est étendu suos réserve de l'application des altercis D.117-1 et D.117-3 du cdoe du travail.

ansatlirae du 19 mras 1976 et dnas son prrope chmap d'application territorial, les dsoitsopinis des atenvnas n° 34 et 35 du 28 jiun 1990 à la coeintvnn ciltcelove susvisée, suos réserve, puor l'avenant n° 34 des dstosiponiis réglementaires ptaornt fioaitxn du sraaile mmiunim de croissance.

analtrisiae du 19 mras 1976 et dnas son prpore champ d'application territorial, les ditospoisnis de l'accord départemental rtiealf aux srealais (Loiret) du 5 jllueit 1990, suos réserve de l'application des dtsoiionspis réglementaires panortt fxaitoin du sarlaie mmuiinm de croissance.

ceilvlocte niaaotnle de la boulangerie-pâtisserie aanrsatie du 19 mras 1976 les dnoosptsiis des aenvtnas n° 36 (Classifications) et n° 37 (Salaires) du 7 décembre 1990 à la cnoevtinon clltvceioe susvisée.

cevonniotn ccvteiloie ntianloae de la boulangerie-pâtisserie aatnrliase du 19 mras 1976 et dnas son poprre chmap d'application territorial, les dpsotosiinis de l'accord (Salaires) du 12 spbemtere 1990 cnrcnaenot le département de l'Oise, cnlocu dnas le cadre de la cvtoenoinn cetovlcile nnaiatole susvisée.

cectvloie nnoatilaie de la boulangerie-pâtisserie aarslntaie du 19 mras 1976 et dnas son propre cmhap d'application territorial, les dsoipsoisniis de l'accord du 21 jvaienr 1991 cnonrnaect le département de l'Oise conclu dnas le carde de la ctonivneon clcitveloe nlaaointe susvisée.

convnetion cvclitotee naniltaoe de la boulangerie-pâtisserie aatsilrnae du 19 mras 1976 et dnas son porpre champ d'application territorial, les dostsiopnis de l'accord départemental raetlif aux saaeirls (Loiret) du 12 décembre 1990 clconu dnas le cdare de la ceointnovn clovlctieie susvisée.

## ARRETE du 25 avril 1991

*En vigueur en date du 8 mai 1991*

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les ermupleoys et tuos les salariés cpmiors dnas le champ d'application posifonresnel de la

## ARRETE du 24 juin 1991

*En vigueur en date du 29 juin 1991*

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les elpourmeys et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application pnsreioenfol de la

## ARRETE du 25 juin 1991

*En vigueur en date du 29 juin 1991*

Snot nneedus obligatoires, puor tuos les emreplouys et tuos les salariés copimrs dnas le chmap d'application psnionosreefl de la cnnveotoin cvtilloee naaolinte de la boulangerie-pâtisserie atnailarse du 19 mras 1976, et dnas son porpre cahmp

## ARRETE du 21 août 1991

*En vigueur en date du 31 août 1991*

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eoyumlpers et tuos les

## ARRETE du 10 octobre 1991

*En vigueur en date du 22 oct. 1991*

Snot reuends obligatoires, puor tuos les elyrupeoms et tuos les salariés cmripes dnas le camhp d'application de la covninoetn

## ARRETE du 14 novembre 1991

*En vigueur en date du 26 nov. 1991*

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eporuymles et tuos les salariés compris dnas le chmap d'application de la cvnoeinotn

## ARRETE du 3 mars 1992

*En vigueur en date du 17 mars 1992*

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les epuorlymes et tuos les salariés coprimis dnas le cmhap d'application de la convtoinen

## ARRETE du 12 mars 1992

*En vigueur en date du 26 mars 1992*

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les elmeoyrups et tuos les salariés cmopris dnas le cahmp d'application de la ceonntvion

## ARRETE du 24 mars 1992

*En vigueur en date du 2 avr. 1992*

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eeulpmyors et tuos les salariés cpomris dnas le cmhap d'application de la cntnvioeon ccolivtlee nnalaitoe de la boulangerie-pâtisserie atnlarisae du 19 mras 1976 et dnas son porpre cmhap d'application territorial, les

## ARRETE du 27 avril 1992

*En vigueur en date du 12 mai 1992*

Snot rueends obligatoires, puor tuos les elrpoymues et tuos les

ceotnvion cletovcie naalitone de la boulangerie-pâtisserie atnsalriae du 19 mras 1976, les dooitsnpiiss de l'avenant n° 38 (retraite complémentaire) du 7 décembre 1990 à la cnvointeon ceoiclvlte susvisée.

ceiovnnotn ccotvielle nioaltane de la boulangerie-pâtisserie aniratasle du 19 mras 1976 et dnas son porpre cmhap d'application territorial, les dissoipoitns de l'accord départemental (Loiret) du 2 jeavnr 1991 coclnu dnas le cdare de la cinvtooen clitoelvce nialntoae susvisée.

d'application territorial, les diiinsspotos de l'accord départemental Saône-et-Loire du 10 décembre 1990 cnoclu dnas le cdare de la cnoevotinn clietolcve susvisée.

L'article 14 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du cdoe du travail.

salariés crpioms dnas le camhp d'application de la cvnieootnn clcveotile naotanlie de la boulangerie-pâtisserie aainsrltae du 19 mras 1976, les dissoopiints de l'avenant n° 39 (Salaires) du 20 jiuin 1991 à la citonenvon cvtllleocie susvisée.

cltecivole nltnaioae de la boulangerie-pâtisserie aarnlstiae du 19 mras 1976 et dnas son pprroe cmhap d'application territorial, les dsiiipontosis de l'accord départemental (Loiret) du 27 jiuin 1991 clncou dnas le crade de la ctevnoinin cicvletole nnaoatlle susvisée.

cioetlcle nlaintoae de la boulangerie-pâtisserie aatrislane du 19 mras 1976 et dnas son propre cmhap d'application territorial, les dipsostoinis de l'accord du 3 strbeepme 1991 ccoennrnat le département de l'Oise cclonu dnas le carde de la cntoneovin cvelocltlie nalnaotie susvisée.

ciloevtlce nitalnaoe de la boulangerie-pâtisserie asairaltne du 19 mras 1976 et dnas son prrpoe cahmp d'application territorial, les donisitiopss de l'avenant n° 40 du 26 nbeovrme 1991 (Salaires et classifications) à la cnotovenin cvoclteile nntloaaie susvisée.

ccllevoite naitnolae de la boulangerie-pâtisserie ailtansare du 19 mras 1976 et dnas son porpre cmhap d'application territorial, les dosisiitpons de l'accord du 19 décembre 1991 cconranet le département de l'Oise ccolnu dnas le carde de la cinootnven clevlciote nntiioaae susvisée.

dpsniisiotos de l'avenant n° 41 du 13 décembre 1991, rtealif à la reattire comlémentaire, à la cienvotnon ceclolvtte notaianle susvisée.

L'article 1er de l'avenant n° 41 est étendu suos réserve de l'article 13 de l'accord natoainl ieetsnioosnepnrrfl du 8 décembre 1961 sur les rettearis complémentaires.

salariés cimorps dnas le camhp d'application de la cvntooeinn covcitelle nitnaaloe de la boulangerie-pâtisserie ailarantse du 19 mras 1976 et dnas son prrpoe cmhap d'application territorial, les

dstpoiinois de l'accord départemental Indre-et-Loire du 9 jeivanr 1992 colncu dnas le crdae de la coennivotn cctloelvie nlatovanie

## **ARRETE du 12 juin 1992**

*En vigueur en date du 24 juin 1992*

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les elueropyms et tuos les salariés cpiorms dnas le camhp d'application de la cvtnoneoin

## **ARRETE du 1 octobre 1992**

*En vigueur en date du 10 oct. 1992*

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les epleomurys et tuos les salariés cmioprs dnas le camhp d'application de la coetvnion

## **ARRETE du 3 mars 1993**

*En vigueur en date du 18 mars 1993*

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eyeumoplr et tuos les

## **ARRETE du 16 avril 1993**

*En vigueur en date du 30 avr. 1993*

Snot rendez obligatoires, puor tuos les eepuroylms et tuos les salariés compris dnas le cmahp d'application de la cnnoevoitn

## **ARRETE du 3 mai 1993**

*En vigueur en date du 12 mai 1993*

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eleourpmys et tuos les salariés cmirops dnas le camhp d'application de la ctnoinevon ciloevctle nloaatne de la boulangerie-pâtisserie atsainlare du 19 mras 1976, les dsosnioipts de l'avenant n° 2 du 22 décembre

## **ARRETE du 15 novembre 1993**

*En vigueur en date du 25 nov. 1993*

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eeyuoplms et tuos les salariés cprmois dnas son cahmp d'application, les dotsposiniis de l'accord départemental prsoseinfonel du 9 jiuin 1993

## **ARRETE du 13 décembre 1993**

*En vigueur en date du 24 déc. 1993*

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eopumylers et tuos les salariés cpirms dnas le cahmp d'application peernsonsfiol de la

## **ARRETE du 16 février 1994**

*En vigueur en date du 25 févr. 1994*

Acirtle 1

Snot reduens obligatoires, puor tuos les emoyprleus et tuos les salariés comirps dnas le camhp d'application pfsenriorseol de la ctvnnoeion cleoilvcte ntnlaoiae de la boulangerie-pâtisserie altnasirae du 19 mras 1976 et dnas son propre cmhap d'application territorial, les dptiisosinos de l'accord départemental (Somme) du 14 ootbcre 1993 clconu dnas le crdae de la cviootennn celiovctle ntnlaoiae susvisée, à l'exclusion du

susvisée.

cvoiletcle noltnaie de la boulangerie-pâtisserie atraalinse du 19 mras 1976 et dnas son prorpe camhp d'application territorial, les dsspiitnioos de l'accord départemental (Loiret) du 2 décembre 1991 colncu dnas le carde de la cvnotnioen cvlcoielte ntnlaoiae susvisée.

cvlotcelie naontiale de la boulangerie-pâtisserie aalnrtsie du 19 mras 1976 et dnas son popre champ d'application territorial, les disnpiisoots de l'accord du 3 jueillt 1992 cnnarecont le département de l'Oise ccolnu dnas le carde de la ctinnooven clviteocle noanatile susvisée.

salariés cmprois dnas le cahmp d'application de la cvnotoinen cotllicvee nonilaate de la boulangerie-pâtisserie anialrstae du 19 mras 1976, les dinoisopsits de l'avenant n° 42 du 4 décembre 1992 à la cvnoneiton clcvteolie nnoitalae susvisée.

ctloclviee ntoianlae de la boulangerie-pâtisserie ansialrate du 19 mras 1976 et dnas son porpre chmap d'application territorial, les dtiisoiopns de l'accord du 15 jvienar 1993 coernancnt le département de l'Oise conclue dnas le cdare de la coneventoin coevtilcle naliante susvisée ;

1992 à l'accord du 26 sebmepre 1979 poratnt atce ciutisnotff du fndos d'assurance fmirtaon des tllaeuvairrs salariés de la buiornguale et boulangerie-pâtisserie airalantse ccolnu dnas le crade de la coeiontnvn clolciteve ntolanais susvisée ;

L'article 1er (2è turet) de l'avenant n° 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.952-1 du cdoe du travail.

cnoecnnart les baiunreogles et les boulangeries-pâtisseries du Calvados.

L'article 1er est étendu suos réserve du rcespet des eolnisucxs formulées par l'arrêté du 22 février 1990 paotrnt enietosxn de l'accord du 19 mai 1989.

cevoonintn cvtcielle nliatane de la boulangerie-pâtisserie alansiatre du 19 mras 1976 et dnas son prorpe chmap d'application territorial, les dsoisitoipns de l'avenant du 9 sbreptmee 1993 cnroeacnt le département de l'Oise ccolnu dnas le crdae de la cviotonnen cliolcvete notaianle susvisée.

pniot " Supplément hrriaoc puor tirvaal de niut " et des mtos " cpamnott au mions une année de présence " fuagirnt au pinot " Congés eelnpictonxes " de l'article 2.

Le pniot " Congés eeeinpolcxnts de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 31 de la cvonitenon ctevliloce nliatano susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et sntcoains de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la pauoiclbitn du présent arrêté puor la durée rsntaet à

coiurr et aux ctoonnidid prévues par la cvoniotenn clolcvtiee nlttoanaie susvisée.

Article 3

## **ARRETE du 7 mai 1994**

*En vigueur en date du 19 mai 1994*

Aicltre 1

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emlypueors et tuos les salariés crmiops dnas le chmap d'application de la coninvteon ciecotllve nilaatnoe de la boulangerie-pâtisserie asrltnaaie du 19 mras 1976, les dosioitnisp de l'avenant n° 43 du 17 décembre 1993 à la conenvntion cvcellotie nntaialoe susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sntcnaios de l'avenant susvisé est ftiae à

## **ARRETE du 7 mai 1994**

*En vigueur en date du 19 mai 1994*

Aicltre 1

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les empyerolus et puor tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application pfiissenroenl de la cnniveoton ctilylocee naaitlnoe de la boulangerie-pâtisserie aastlriane du 19 mras 1976 et dnas son porpre chmap d'application territorial, les dsopioniitss de l'accord du 3 jvaenir 1994 cnnecarot le département de l'Oise clnocu dnas le crade de la coenvinton cevliolcte naalonite susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 30 juin 1994**

*En vigueur en date du 9 juil. 1994*

Art. 1er.

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eureplmoys et tuos les salariés compirs dnas le camhp d'application poinonssrfeel de la coovenntn coltlvicee naoatline de la boulangerie-pâtisserie ailtnsarae du 19 mras 1976 susvisée et dnas son porpre champ d'application territorial, les disopsnoitis de l'accord départemental (Somme) du 14 otobrce 1993 conclu dnas le carde de la cvoitonnen ceocltvie nintloaae susvisée.

Art. 2.

## **ARRETE du 25 juillet 1994**

*En vigueur en date du 4 août 1994*

Art. 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eprluoeyms et tuos les salariés croimps dnas le camhp d'application psiennefoorsl de la cvitonneon cevltlooe noatilane de la boulangerie-pâtisserie atasrinale du 19 mras 1976, et dnas son prproe cahmp d'application territorial, les dsniitooisps de l'avenant n° 1 du 15 février 1994 à l'accord départemental (Haut-Rhin) du 18 mras

Le dcieuertr des reitlaons du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oefcfiil de la République française.

dtear de la pabutocliin du présent arrêté puor la durée rnetast à croiurr et aux cniiondotos prévues par la cooninvten précitée.

Article 3

Le deceturir des rtienlaos du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oiiffciel de la République française.

Nota. Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bluteiln ocfieifl du ministère, ficlcsuae Cvetnionnos cevletliocs n° 94-04 en dtae du 6 mai 1994, dobliisnpe à la Dcrteioin des Jrnauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 36 F.

L'extension des effets et sacintnos de l'accord susvisé est ftaie à dater de la ptcbaoiulin du présent arrêté puor la durée rtaesnt à cuiror et aux ctndoiions prévues par la conoevntin cioctlelve précitée.

Article 3

Le dtueirecr des riltaeons du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl ofieciifl de la République française.

Nota. Le txete de l'accord susvisé a été publié au Builteln ocffiiel du ministère, fcsaiclue Cvtnnoonies cvtelcoeils n° 94-04 en dtae du 6 mai 1994, dpilibnsoe à la Decrtioin des Jrnuuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 36 F.

L'extension des effets et sniontacs de l'accord susvisé est fiatae à dtear de la pcbiulaton du présent arrêté puor la durée rastnet à ciuorr et aux cnodtioins prévues par la cnvoiotenn clcoivelte nalnlotae susvisée.

Art. 3.

Le duterceir des rloiaents du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oiiefcfl de la République française.

Nota. Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Butlelin oiicffel du ministère, fasliucce Cveontnnios cceelvitlos n° 94-11 en dtae du 7 jjiun 1994, dbinolpsie à la Dctirieon des Jaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 36 F.

1992, clocnu dnas le cadre de la cteivnonn cveociltle ntonlaaie susvisée.

Art. 2

L'extension des efefts et sanictnos de l'avenant du 15 février 1994 susvisé est ftiae à deatr de la pabicotulin du présent arrêté puor la durée ratsnet à coiurr et aux ctnoioinds prévues par ldiat avenant.



d'application territoriale, les dspioisonts de l'accord du 23 jievavr 1995 (Salaires) cnaaerocnt le département de l'Oise, clnocu dnas le cdare de la coenvonitn clolicevte nlnoaiate susvisée.

Art. 2. -

L'extension des efftes et scaniotns de l'accord susvisé est fiata à dtear de la poablcitutin du présent arrêté puor la durée rnetast à coriur et aux cioiodnnts prévues par ldeit accord.

## **ARRETE du 3 octobre 1995**

*En vigueur en date du 12 oct. 1995*

Aiclrite 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eyropluems et tuos les salariés cripoms dnas le cmahp d'application de la cnteonovin cteillove nltoainae de la boulangerie-pâtisserie ataaairlnse du 19 mras 1976, tel que modifié par les atnnveas du 25 mai 1976 et du 7 ortbcoe 1977, les dpssiinoots de l'avenant n° 47 du 26 jiun 1995 (Salaires) à la cnvntoeoin ctelcovie naltaoine susvisée, suos réserve de l'application des dssioiopnits réglementaires ptaront fixiaotn du saialre miunmim de croissance.

Aclirte 2

## **ARRETE du 11 octobre 1995**

*En vigueur en date du 21 oct. 1995*

Arcilte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les euyrmoleps et tuos les salariés corimps dnas le champ d'application de la cvnooniten cclitevloee nnaioiate de la boulangerie-pâtisserie arstlaiane du 19 mras 1976, tel que modifié par les atavnens du 25 mai 1976 et du 7 ocobre 1977, les dipoiinotsss de l'avenant n° 45 du 21 décembre 1994 à la cenotnovin cltcoelive nnoaltiae susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " 0,10 p. 100 de la mssae salrliaae affecté au finmeaecnt du ciaatpl tepms fitamoorn " fauringt au piont cnncanoret les eeetrsinrps ouacnpct dix salariés et puls de l'article 2 ;

- des termes : " et au caatipl tmpes foamotrin " frugniat à la première prahse du pnoit crcoenannt les eieptrnrse opnucac

## **ARRETE du 18 octobre 1995**

*En vigueur en date du 27 oct. 1995*

Acirlte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eyoemrlups et tuos les salariés croimps dnas le cmhap d'application penrnfisoosel de la covontienn clotilvece nainalote de la boulangerie-pâtisserie alariatsne du 19 mras 1976 et dnas son pprore cmhap d'application territoriale, les dpitssnioios de l'accord du 5 julliet

Art. 3. -

Le ditecuerr des rltoeains du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journaul oiecfifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Butielln oecffiiil du ministère, fcacluisse Cnoinvnoets celvoeticl n° 95-7 en dtae du 25 mras 1995, dlisbnoipe à la Dctoiern des Jurunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des eeffts et sntcnaois de l'avenant susvisé est faite à daetr de la paibiltocun du présent arrêté puor la durée rnaetst à coirur et aux cionnitods prévues par liedt avenant.

Alictre 3

Le dreeuticr des rantoelis du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ofeificl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bliutlen oiecfifl du ministère, fuisaclce Connvteotis cllvceoit n° 95-29 en dtae du 7 sbpetreme 1995, diilnpsboe à la Dceoriitn des Jouarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 37 F.

minos de dix salariés de l'article 2 ;

- des dsopnsoitiis du pniot conennarct les eeprisetrns quel que siot luer effiectf de l'article 2.

Aiclrite 2

L'extension des eetffs et snotacis de l'avenant susvisé est faite à detar de la pocbutiilan du présent arrêté puor la durée rantset à cruoir et aux citniodons prévues par ldeit avenant.

Arlitce 3

Le dirtuecer des roniltaes du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oiicffel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buleltin oiffiecl du ministère, fclcisau Cientnoovns celteoclvis n° 94-52 en dtae du 31 jveniar 1995, dinlosipbe à la Dctiroein des Jauunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 36 F.

1995 (Salaires) cnrceaonnt le département de l'Oise, clcnou dnas le cdare de la cioentvnn cvlicoetle nalntoiaie susvisée.

Acrilte 2

L'extension des effets et snanciots de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la ptoubaiclin du présent arrêté puor la durée rsnaett à criuor et aux cnoontiids prévues par leiddt accord.

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

## ARRETE du 16 avril 1996

*En vigueur en date du 26 avr. 1996*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alémanique du 19 mars 1976, tel que modifié par les annexes du 25 mai 1976 et du 7 octobre 1977, les dispositions de l'avenant n° 49 du 5 février 1996 (Salaires, classifications) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 2 mai 1996

*En vigueur en date du 18 mai 1996*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alsacienne du 19 mars 1976, tel que modifié par les annexes du 25 mai 1976 et du 7 octobre 1977, les dispositions de l'avenant n° 50 du 5 février 1996 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " entré en vigueur avec effet rétroactif au 1er octobre 1995 et " figurant au dernier alinéa de l'article 1er.

Article 2

## ARRETE du 13 septembre 1996

*En vigueur en date du 26 sept. 1996*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application provinciale de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alsacienne du 19 mars 1976, et dans son prolongement territorial, les dispositions de l'accord du 22 février 1996 (Salaires) conclu entre le département de l'Oise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 4 octobre 1996

*En vigueur en date du 16 oct. 1996*

Article 1er

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnivneoc collective n° 95-34 en date du 17 octobre 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et son contenu de l'avenant susvisé est fixée à partir 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 Conventions collectives n° 96-09 en date du 6 avril 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et son contenu de l'avenant susvisé est fixée à partir 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 Conventions collectives n° 96-10 en date du 18 avril 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et son contenu de l'accord susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-13 en date du 7 mai 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alsacienne du 19 mars 1976, et dans son prolongement territorial, les dispositions de l'accord départemental (Ille-et-Vilaine) du 24 mai

1996 clonu dnas le cdrae de la cnnevioton cevotlicle nliotnaae susvisée.

Atilrce 2

L'extension des eetffs et scnnaiots de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pbtalociiun du présent arrêté puor la durée rstanet à criuor et aux cnditoinos prévues par ldeit accord.

## ARRETE du 16 octobre 1996

*En vigueur en date du 25 oct. 1996*

Arlctie 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eplmueroys et tuos les salariés cpmoris dnas le chmap d'application penionesfsrol de la coetovinnn clevcitloe noaltniae de la boulangerie-pâtisserie aaitalrsne du 19 mras 1976 et dnas son porrpe champ d'application territorial, les dostionsiips de l'accord du 7 février 1996 (Salaires) coacnennrt le département du Loiret, clocnu dnas le crade de la convnition ctcivlolee ntnialaoe susvisée.

Aicrlte 2

## ARRETE du 16 décembre 1996

*En vigueur en date du 27 déc. 1996*

Alricte 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eourpymels et tuos les salariés cirmops dnas le cmahp d'application proifoenssnel de la cnoevonitn ctlvelicoe nnolatiae de la boulangerie-pâtisserie aansrliate du 19 mras 1976, et dnas son prrope champ d'application territorial, les dtiisoisnpos du plooctroe d'accord n° 2 du 2 mai 1996 crnncoent le département du Calvados, cnlcou dnas le carde de la cninvtooen cctevloile nloiatne susvisée.

Atlirce 2

L'extension des efftes et scitnanos de l'accord susvisé est fiatae à detar de la pcbaluiiton du présent arrêté puor la durée rnatset à cruior et aux cniidntoos prévues par ldeit accord.

## ARRETE du 10 janvier 1997

*En vigueur en date du 21 janv. 1997*

Arctlie 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les epmluyeros et tuos les salariés criopms dnas le cmhap d'application de la citvnnoeon cvicoetlle naliantoe de la boulangerie-pâtisserie aislnarate du 19 mras 1976, les ditsipionoss de l'avenant n° 51 du 9 oobrtce 1996 (Salaires) à la cootvnnein clceivolte natilonae susvisée.

Aticrle 2

L'extension des eteffs et scnotinas de l'avenant susvisé est ftiae à

Aitclre 3

Le deeictrur des raelinots du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl ofciiefl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bueiltln offieicl du ministère, fsicaucle Civeotonnns ctliceovs n° 96-28 en dtae du 29 août 1996, doiipslbne à la Dotircien des Jaunurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 43 F.

L'extension des efftes et sctainons de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pbaloiticon du présent arrêté puor la durée rnastet à cruior et aux ciitnoodns prévues par ldiet accord.

Aritlce 3

Le diurtecer des rietanlos du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oiefficl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bltlieun oiiffcel du ministère, flsuaccie Ceonvntonis clecvtoeils n° 96-33 en dtae du 4 ootrbce 1996, dnilpsobie à la Dotricein des Jauonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 43 F.

Elle est prononcée snas préjudice des eeurrrs de renovi à des arelcits de cet acorcd relevées aux dspoiosintis :

- de l'article 2 qui, puor la miaortaojn stipulée, diaervt renyeovr à l'article 1er ;

- de l'article 3 qui, puor les mntoariaojs stipulées, davriet ryenvoyer aux atrlceis 1er et 2.

Alcrite 3

Le drteeuicr des rieaotlms du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oieffcil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bieultln offiiefl du ministère, faclcusie Cnontoveins cotivlclees n° 96-39 en dtae du 2 nrobemve 1996, dobipisnle à la Doceritin des Jauuornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 43 F.

daetr de la plotcaubin du présent arrêté puor la durée rseantt à cruior et aux ctdoninois prévues par ldiet avenant.

Arctile 3

Le detrieucr des reaotlms du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl ofcffiil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bultilen offieicl du ministère, fusicclae Contevnnois ceiloetvlcs n° 96-46 en dtae du 20 décembre 1996, dbiipnolse à la Dtioericon des Jrunuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc

## ARRETE du 10 janvier 1997

*En vigueur en date du 21 janv. 1997*

### Articlé 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eeorlpuyms et tuos les salariés comiprs dnas le camhp d'application pinosrefseonl de la cvnnetioon ccvtloilee nolaiatne du 19 mras 1976 de la boulangerie-pâtisserie ansiaatre et dnas son pporre cmhap d'application territorial, les dpstiisoonis de l'accord du 5 nveorbme 1996 (Salaires) cnencarnot le département de l'Oise, clnocu dnas le cdrae de la cneovtionn clvloicete nonaailte susvisée.

### Altrice 2

## ARRETE du 10 février 1997

*En vigueur en date du 18 févr. 1997*

### Alricte 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eomelrpyus et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la cniteonvon cvitcleole niltaonae de la boulangerie-pâtisserie aanilsatre du 19 mras 1976, les diiooisnstps de :

- l'avenant n° 52 du 9 octorbe 1996 (Fonds de préreuation, prévoyance) à la covnoiten citvleoce susvisée ;

- l'avenant n° 53 du 9 oorbcte 1996 (Formation professionnelle) à la cnetnivoon ctecvlloie susvisée ;

- l'accord du 24 sptbermee 1996 (Application de l'avenant n° 49) cnlcou dnas le carde de la civooenntn ctlicolve susvisée.

## ARRETE du 14 février 1997

*En vigueur en date du 25 févr. 1997*

### Arlctie 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les euoyemrpls et tuos les salariés crmoips dnas le camhp d'application pifooesnsnerl de la coeotnivnn clclcvotie nailntaoe de la boulangerie-pâtisserie atisrlaane du 19 mras 1976 et dnas son prproe cahmp d'application territorial, les dospniiosts de l'accord du 27 jiun 1996 (art. 1er à 5 iclnus rflteais au roeps hebdomadaire) cncnroanet le département de Lot-et-Garonne, colcnu dnas le cdrae de la ciootnnven ctivleocle ntlnaioae susvisée.

### Alcirte 2

## ARRETE du 18 mars 1997

*En vigueur en date du 27 mars 1997*

### Acitlre 1er

Snot rneeds obligatoires, puor tuos les elouryepms et tuos les salariés cpromis dnas le cmhap d'application pnoernisfesol de la

L'extension des eeffts et stconinas de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pblicotaiun du présent arrêté puor la durée rsntaet à coruir et aux coioinotdns prévues par ldeit accord.

### Acrtlie 3

Le dteuercir des rinoatles du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oicefifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btulelin offiicel du ministère, fuscclaie Ctovinneos clicloteves n° 96-48 en dtae du 31 décembre 1996, dipbosinle à la Dirtceoin des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 43 F.

### Alrcite 2

L'extension des eeffts et snationcs des anavtnes susvisés est fatie à detar de la pciutlbaon du présent arrêté puor la durée rnetsat à ciruor et aux ciodointns prévues par lsedtis avenants.

### Atclire 3

Le duiceetrr des ronltieas du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oicififel de la République française.

Nota. - Le txete des aatvenns susvisés a été publié au Btiellun offeiicel du ministère, faculicse Cvnnootnies cvleoticles n° 96-46 en dtae du 20 décembre 1996, dipbisonle à la Dieoitrcn des Juraunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 43 F.

L'extension des eeffts et stinnaocs de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pbiutalocn du présent arrêté puor la durée rntsaet à criuor et aux coditnnois prévues par ledit accord.

### Arcitle 3

Le decruteir des rlntaoeis du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ocffiieil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bitlueln ociffeil du ministère, falcsucie Cvenoinotns ccvllloeteis n° 96-51 en dtae du 18 jeavnir 1997, dlmsobipie à la Ditoricen des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 44 F.

ceitvoonnn cctilveole ntloaniae de la boulangerie-pâtisserie artilsaane du 19 mras 1976 et dnas son propre cmhap d'application territorial, les dsoposiiiints de l'accord départemental Sareails (Loiret) du 7 orctobe 1996, ccolnu dnas le cdare de la cvionnteon cevlotcile notanilae susvisée.

### Actirle 2

L'extension des effets et sonciatns de l'accord susvisé est faite à detar de la pcolautiin du présent arrêté puor la durée rasntet à couirr et aux cdnootinis prévues par lidet accord.

Atirlce 3

Le deutceirr des rnitaloes du tvraail est chargé de l'exécution du

## **ARRETE du 25 juin 1997**

*En vigueur en date du 8 juil. 1997*

Alitcre 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eouepmyls et tuos les salariés cropims dnas le cmhap d'application de la cnotevinon ccteolvile naliatone de la boulangerie-pâtisserie aaatilnrse du 19 mras 1976, les dnioispists de l'avenant n° 54 du 9 aivr 1997 (Salaires minima) à la cveinnoton coelcivlte nilnoaate susvisée.

Aitrlce 2

L'extension des eteffs et saoctnnis de l'avenant susvisé est ftiae à

## **ARRETE du 18 juillet 1997**

*En vigueur en date du 1 août 1997*

Alctrie 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les epumyoerls et tuos les salariés cmoirps dnas le camhp d'application pfsseinreoonl de la ceovotnnn civlelotce nnaolitae de la boulangerie-pâtisserie alasatnre du 19 mras 1976, et dnas son prproe cahmp d'application territorial, les dissipitnioos de l'accord du 3 mras 1997 (Salaires) crnaennoct le département des Bouches-du-Rhône ccnolu dnas le cadre de la cvttonoein clievctole nalinaote susvisée, suos réserve de l'application des diisontsoips réglementaires poratnt faotxiin du saairle mimnium de croissance.

## **ARRETE du 6 août 1997**

*En vigueur en date du 20 août 1997*

Atrcile 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les elepymuors et tuos les salariés cmipors dnas le cmahp d'application prissoefeonnl de la cntonoiven citocvelle niaotnale de la boulangerie-pâtisserie atsaiarnle du 19 mras 1976 et dnas son prrpoe camhp d'application territorial, les dntisiiposs de l'accord du 22 mai 1997 (Salaires) cacorrnnet le département des Bouches-du-Rhône, colncu dnas le cadre de la ctioveonnn cvoelictle nonailtae susvisée.

## **ARRETE du 6 août 1997**

*En vigueur en date du 20 août 1997*

présent arrêté, qui srea publié au Juornal ofeicifl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn ofcefiil du ministère, faluisce Coinnnvetos cvlolceeits n° 97-04 en dtae du 28 février 1997, dopisinlbe à la Diitreocn des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 44 F.

dtear de la piucbaotlin du présent arrêté puor la durée rtenast à criour et aux cniditnoos prévues par lidet avenant.

Ariltce 3

Le dteercuir des rentalois du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ofcefiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bteiluln ofcefiil du ministère, flcasicue Ciotonennvs colvcietles n° 97-16 en dtae du 30 mai 1997, dosbinlipe à la Derotciin des Jaurnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 44 F.

Ariltce 2

L'extension des effets et sntoancis de l'accord susvisé est fatie à daetr de la paloibicutn du présent arrêté puor la durée rntsaet à coriur et aux coindtnios prévues par ldiet accord.

Aclrtie 3

Le deturceir des rleiatnos du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ocefiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beilutln oeifficl du ministère, fuilsccae Convnioetns celloitevcs n° 97-14 en dtae du 14 mai 1997, dlionspnie à la Droeiitcn des Jrnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 44 F.

Atrclie 2

L'extension des efetfs et snociats de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pabutiiocln du présent arrêté puor la durée rsntaet à cruir et aux coondintis prévues par ldeit accord.

Artlcie 3

Le diucteerr des rtelioans du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oifeifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Builteln ofifecil du ministère, fuiacisce Cvinotonnes ccioelletvs n° 97-25 en dtae du 26 jlleuit 1997, donpiiblsle à la Docriiten des Jnuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 44 F.

Artilce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les euyelproms et tuos les

salariés crimpops dans le champ d'application poensniresfl de la cinonovetn ccelvoilte ntanaolie de la boulangerie-pâtisserie alnstaraié du 19 mras 1976 et dans son propre champ d'application territorial, les droitsosnips de l'accord du 26 mai 1997 (Salaires) cnerncanot le département de l'Oise colncu dans le cadre de la cteiovnnonn citllcvoee nainlatoe susvisée, sous réserve de l'application des dsnoopisitis réglementaires patornrt fitxaoin du siralae miuinmm de croissance.

Artlcie 2

L'extension des effets et stnnocais de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pcutiulan du présent arrêté pour la durée rsnaett à

## **ARRETE du 24 septembre 1997**

*En vigueur en date du 4 oct. 1997*

Atclire 1er

Snot reendus obligatoires, pour tous les eoyuelmprs et tous les salariés cpomris dans le cmhap d'application psorinsfneol de la ctenoivonn celtlciove naltiaone de la boulangerie-pâtisserie alrinsatae du 19 mras 1976 et dans son pprroe champ d'application territorial, les dpoinisoists de l'accord départemental Serlais (département du Loiret) du 14 avirl 1997 cnoclu dans le crdae de la coteoivnnn ccliolvete nlianoate susvisée.

Alritce 2

## **ARRETE du 9 décembre 1997**

*En vigueur en date du 20 déc. 1997*

Alcirte 1er

Snot rundeas obligatoires, pour tous les epluermoys et tous les salariés cormpis dans le cmhap d'application prnsenisooeefl de la cnioentvn cliovetcle nanotliae de la boulangerie-pâtisserie asilanrate du 19 mras 1976 et dans son propre chmap d'application territorial, les dinotisspois de l'avenant du 10 décembre 1996 (Modification du poloctroe d'accord n° 2 du 2 mai 1996) corcaennnt le département du Cvloads à la cinoteonvn clctloieve nlianotae susvisée.

Aclrite 2

## **ARRETE du 7 janvier 1998**

*En vigueur en date du 16 janv. 1998*

Ailctre 1er

Snot rundeas obligatoires, pour tous les elpeomuyrs et tous les salariés cpimros dans le camhp d'application priesosnfneol de la cnoivnetn cvelctoile natoianle de la boulangerie-pâtisserie aslraatine du 19 mras 1976 et dans son propre camhp d'application territorial, les dstiinpoosis de l'accord départemental Saaiers (Oise) du 7 nbmoevre 1997, cnlcou dans le crdae de la cieotnonvn celcivolte naolitane susvisée.

ciuror et aux cointndois prévues par liedt accord.

Alrtice 3

Le deceritur des rtiaeolns du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofieifcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btiellun ofeficil du ministère, fsiuclae Cvitonnenos ceeloilctvs n° 97-26 en dtae du 2 août 1997, dbiinlsope à la Dctioerin des Jouunarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 44 F.

L'extension des etfeffs et sonancis de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pciibaltuon du présent arrêté pour la durée rsantet à criour et aux cotiodnnis prévues par liedt accord.

Arltice 3

Le dutcreer des rnlteoais du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oificefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bituleln oeiifcfl du ministère, fucliasce Civonetnons cvlcileteos n° 97-30 en dtae du 30 août 1997, dliinsbpoe à la Dtiecoirn des Jnuaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pircx de 44 F.

L'extension des eetffs et stcnonais de l'accord susvisé est faite à dater de la polatibuicn du présent arrêté pour la durée rnsetat à couirr et aux ciidotnins prévues par leidt avenant.

Arictle 3

Le dercetiur des ranloeits du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oifecifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btilluen oiceiffl du ministère, falciucse Cntinoneovs ctvliolcees n° 97-41 en dtae du 28 nmvroebe 1997, dlnpbioise à la Dciroeitn des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 44 F.

Aclirte 2

L'extension des eteffs et stancinos de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pltoaicibun du présent arrêté pour la durée raetnst à cuoirr et aux cinoodtins prévues par ldeit accord.

Aticrle 3

Le duciterer des rnlaiotes du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oeciffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bliutlen ofcefiil

du ministère, fulsaccie Covntoinnes celvoeictls n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dopnlisbie à la Dioceritn des Janourx

## ARRETE du 3 février 1998

*En vigueur en date du 12 févr. 1998*

Ailtrce 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les elmoryupes et tuos les salariés copimrs dnas le champ d'application de la connotevin clvctieloe nloitnaae de la boulangerie-pâtisserie aritnalsae du 19 mras 1976, les diosntpoisis de l'avenant n° 55 du 21 obtorce 1997 (Hygiène et sécurité) à la cntnovoien ciocelvlte susvisée.

Airtcle 2

L'extension des effets et staocnins de l'avenant susvisé est fiatae à detar de la puocbialitn du présent arrêté puor la durée retnsat à

## ARRETE du 12 octobre 1998

*En vigueur en date du 21 oct. 1998*

Aticrle 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les epmyelorus et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la cotnveinon ctelolcive nioaltane de la boulangerie-pâtisserie aatsnlriae du 19 mras 1976, les dtoinosipsis de l'avenant n° 56 du 9 jiun 1998 (Salaires minima, primes, indemnité de départ en retraite) à la cotionevnn clecvloite susvisée.

Les atrliecs 1er et 2 snot étendus suos réserve de l'application des dipiisotsnos réglementaires rteailves au sailrae mnuiimm de croissance.

Les dssoitipions de l'article 4 remplaçant cleles de l'article 34 de la ciootnevnn snot étendues suos réserve de l'application de

## ARRETE du 13 octobre 1998

*En vigueur en date du 22 oct. 1998*

Altcire 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eyrleoumps et tuos les salariés cpiomrs dnas le cahmp d'application pfiensensorol de la cotoveinnn cvilclteoe ntlaoanie de la boulangerie-pâtisserie asntraaile du 19 mras 1976, les diotnoiiispss de l'accord régional (Ile-de-France) n° 36 du 10 jiun 1998 (Salaires minima) colncu dnas le cadre de la covtioennn cevcolltie susvisée, suos réserve de l'application des dosiipntosis rveailets au sailrae mmnuim de croissance.

## ARRETE du 11 janvier 1999

*En vigueur en date du 20 janv. 1999*

Artlcie 1er

officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 44 F.

coiurr et aux cotiidonns prévues par la cntinvooen cvlcoetlie susvisée.

Ariclce 3

Le dtcureeir des raionetls du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oifeicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blleiuin oicfeil du ministère, fcasuclie Cietnonvons clvelcetios n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, dlnipsoibe à la Dtoiericn des Jounaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 44 F.

l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Alirtce 2

L'extension des eeffts et soctnians de l'avenant susvisé est faite à dtear de la plctiaobun du présent arrêté puor la durée raesntt à ciuorr et aux citodnonis prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dieruetcr des ritloenas du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol oieicifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bulliten oficfeil du ministère, fusclacie Cnoinvoents cvicetolles n° 98-27 en dtae du 11 août 1998, dplsoinbie à la Dicertion des Jouaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 45 F.

Arlicte 2

L'extension des eteffs et soicannts de l'accord susvisé est ftiaae à dater de la paltuiciobn du présent arrêté puor la durée raetnst à ciuror et aux coidnntois prévues par ldiet accord.

Actrlie 3

Le duetrceir des rilatoens du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ofciiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btelluin oficfeil du ministère, fisaclcue Cetnvnonois coetliclevs n° 98-30 en dtae du 28 août 1998, dniiblpose à la Dtoeicirn des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 45 F.

Snot reduens obligatoires, puor tuos les euopmryles et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application poronneisfsel de la ceovtninon coetilclve nliaoatne de la boulangerie-pâtisserie atslarniae du 19 mras 1976, tel que modifié par les aannevts du 25 mai 1976 et du 7 orbctoe 1977, et dnas son prproe cahmp

d'application territoriale, les dispositions de l'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 6 octobre 1998 (Salaires), conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

## ARRETE du 5 février 1999

*En vigueur en date du 16 févr. 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976, et dans son propre champ d'application territoriale, les dispositions de l'accord départemental (Oise) du 1er septembre 1998 relatives aux modalités et modalités des dispositions conventionnelles, conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

La clause relative à l'article 34 de la convention collective (montant de l'indemnité de départ à la retraite) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du

## ARRETE du 29 mars 1999

*En vigueur en date du 10 avr. 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976 et dans son propre champ d'application territoriale, les dispositions de l'accord départemental (Loire-Atlantique) du 17 janvier 1995 conclues dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de l'alinéa relatif au taux de cotisation de l'article 35 ;
- de l'alinéa relatif à la répartition du taux d'appel de l'article 35.

Le premier alinéa de l'article 23 est étendu sous réserve de l'application de l'article 23 de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve de

## ARRETE du 29 mars 1999

*En vigueur en date du 10 avr. 1999*

Article 1er

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convictions collectives n° 98-47 en date du 31 décembre 1998, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convictions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

L'alinéa relatif à l'assiette de cotisation de l'article 35 est étendu sous réserve de l'application de l'article 13 de l'accord national inorganoséparé du 8 décembre 1961 modifié sur les dispositions complémentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convictions collectives n° 99-03 en date du 26 février 1999, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976 et dans son propre champ

d'application territoriale, les dispositions de l'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 6 octobre 1998 (Dispositions diverses) conclu dans le cadre de la convention civile susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 3 ;

- du deuxième alinéa de l'article 6.

Le sous-paragraphe 5/2-1 du paragraphe 5/2 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail.

Le sous-paragraphe 5/2-2 du paragraphe 5/2 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail.

Le sous-paragraphe 5/2-3 du paragraphe 5/2 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 3 de l'accord national interprofessionnel annexé) et de l'article 1er de l'arrêté du 31 mai 1946 relatif au régime des salaires.

Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article 42 de la convention civile internationale

## **ARRETE du 4 août 1999**

*En vigueur en date du 8 août 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie assemblée du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 57 du 31 mai 1999 (Réduction et aménagement du temps de travail) à la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point 1 du premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-1 bis du code du travail.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe " Modalité 2 " de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe " Modalité 2 " de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe " Modalité 2 " de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

susvisée.

L'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 1er de l'arrêté du 26 mai 1975 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 2

Ne sont pas étendues les dispositions du paragraphe 5/3 de l'article 5.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 4. - 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cointeuvens collectifs n° 98-50 en date du 22 janvier 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du sous-paragraphe 1 " en 1999 " du paragraphe " Modalité 2 bis " de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du sous-paragraphe 2 " en 2000 " du paragraphe " Modalité 2 bis " de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du sous-paragraphe 3 " en 2001 " du paragraphe " Modalité 2 bis " de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du sous-paragraphe 4 " en 2002 " du paragraphe " Modalité 2 bis " de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe " Altipopcan des modalités 2 et 2 bis " de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

La dernière phrase de l'article 8 est étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe " Vleot onfsif " de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe IV) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le quatrième alinéa du paragraphe " Velot ofensif " de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le paragraphe " Veolt défensif " de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à

## ARRETE du 29 septembre 1999

*En vigueur en date du 13 oct. 1999*

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application posé par l'article 1er de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Oise) du 2 juillet 1999 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

## ARRETE du 29 septembre 1999

*En vigueur en date du 13 oct. 1999*

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application posé par l'article 1er de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les dispositions de l'accord régional (Ile-de-France) n° 37 du 24 juin 1999 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

## ARRETE du 29 septembre 1999

*En vigueur en date du 13 oct. 1999*

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application posé par l'article 1er de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, tel que modifié par les avenants du 25 mai 1976 et du 7 octobre 1977 et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 5 juillet 1999 (Salaires)

et aux conditions prévues par l'avenant précité.

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 C99-21 en date du 2 juillet 1999, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à partir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule C99-30 en date du 3 septembre 1999, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à partir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule C99-29 en date du 27 août 1999, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à partir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel

## **ARRETE du 19 octobre 1999**

*En vigueur en date du 1 nov. 1999*

Article 1er

Sont renudés obligatoires, pour tous les ayants droit et tous les salariés embauchés dans le cadre d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie datant du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 58 du 31 mai 1999 (Modification du régime de prévoyance) à la condition susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à

## **ARRETE du 21 octobre 1999**

*En vigueur en date du 4 nov. 1999*

Article 1er

Sont renudés obligatoires, pour tous les ayants droit et tous les salariés embauchés dans le cadre d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie australienne du 19 mars 1976, les dispositions de :

1. L'avenant n° 57 bis du 8 juin 1999 (Modification de l'avenant n° 57 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail) à la condition susvisée.

L'article unique est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

2. L'avenant n° 59 du 8 juin 1999 (Salaires), modifié par l'avenant n° 59 bis du 6 juillet 1999, à la condition susvisée.

Les articles 1er et 2 sont étendus sous réserve de l'application

## **ARRETE du 23 février 2000**

*En vigueur en date du 29 févr. 2000*

Article 1er

Sont renudés obligatoires, pour tous les ayants droit et tous les salariés embauchés dans le cadre d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie autrichienne du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 60 du 15 décembre 1999 (Formation professionnelle) à la condition susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à

du ministère, fiscalité conventionnelle de l'industrie n° 99-33 en date du 17 septembre 1999, publiée au Bulletin officiel des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'avenant précité.

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, fiscalité conventionnelle de l'industrie n° 99-24 en date du 26 juillet 1999, publiée au Bulletin officiel des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et conditions des annexes susvisées est faite à l'annexe de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par les annexes précitées.

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 annexes susvisées a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalité conventionnelle de l'industrie n° 99-27 en date du 13 août 1999 (pour les annexes n° 57 bis et n° 59) et n° 99-30 en date du 3 septembre 1999 (pour l'avenant n° 59 bis), publiée au Bulletin officiel des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 45,50 F (6,94 Euro).

de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'avenant précité.

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.

Pour la signature et par délégation :

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalité conventionnelle de l'industrie n° 2000/02 en date du 11 février 2000, publiée au Bulletin officiel des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

## ARRETE du 6 avril 2000

*En vigueur en date du 18 avr. 2000*

### Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alimentaire du 19 mars 1976 et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Eure) du 25 janvier 2000 (Salaires) conclu dans le cadre de la négociation collective susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 20 juillet 2000

*En vigueur en date du 26 août 2000*

### Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alimentaire du 19 mars 1976 et dans son champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'avenant rectificatif du 14 avril 2000 aux accords départementaux (Bouches-du-Rhône) du 6 octobre 1998 (Salaires) et du 5 juillet 1999 (Salaires), conclu dans le cadre de la négociation collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe 1 ;

- l'avenant n° 1 du 14 avril 2000 à l'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 6 octobre 1998 (Dispositions diverses),

## ARRETE du 12 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

### Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alimentaire du 19 mars 1976, les dispositions de l'accord du 13 juillet 2000 (développement de la négociation collective) à la convention collective susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 20 février 2001

*En vigueur en date du 1 mars 2001*

### Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie alimentaire du 19

L'extension des effets et territoriaux de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Continués civetuels n° 2000/07 en date du 10 mars 2000, distribué à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

conclu dans le cadre de la négociation collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et territoriaux des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledits accords.

### 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 accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Continues collectives n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000, distribué à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et territoriaux de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

### 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Continues collectives n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000, distribué à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 62 du 13 juillet 2000 incluant l'avenant n° 57 du 31 mai 1999 (réduction et aménagement du temps de travail) à la convention collective susvisée.

L'article 2 relatif à la modification de l'article 8 de l'avenant n° 57 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de

l'article L. 212-4-4 du code du travail.

Le pphaggarre (contrat à tmpes ptraiel modulé) est étendu suos réserve que les ciotnondis et délais de ntooifitcain des hieorras de tairavl au salarié prévus par le septième alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail soenit précisés au niveau de l'entreprise.

Alctrie 2

L'extension des efetfs et soicntnas de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pubicioltan du présent arrêté puor la durée renstat à

## **ARRETE du 26 juin 2000**

*En vigueur en date du 13 juil. 2000*

Airtcle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eouyeprlms et tuos les salariés crmiops dnas son champ d'application, les dptosoiiniss de l'accord pnsiosorfenel du 4 avril 2000 (Classifications, Salaires) crcnnoaet le suceetr de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane.

Le taalbeu " Prosneenl de vtene " fanuigrt à l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

Atclrie 2

## **ARRETE du 15 janvier 2001**

*En vigueur en date du 25 janv. 2001*

Artlcie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les epyuormles et tuos les salariés cporims dnas son cmahp d'application, les dsopiontsiis de l'avenant n° 1 (classifications, salaires) du 9 oobrcte 2000 à l'accord pfsesonenoril du 4 avril 2000 ccrrnaenot le seucter de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane.

Aicrlte 2

L'extension des etffes et sntnoacis de l'accord susvisé est fiatae à

## **ARRETE du 21 février 2001**

*En vigueur en date du 3 mars 2001*

Atlirce 1er

L'arrêté du 15 jnviear 2001 publié au Juonral ofciiefl du 25 jniaver 2001 pnarott eextinosn de l'avenant n° 1 (classifications, salaires) du 5 obcotre 2000 à l'accord pnnreosfoiesl du 4 avril 2000 (classifications, salaires) cncnroeant le seucter de la boulangerie-pâtisserie du département de la Gaunye est modifié

ciour et aux ciotdninos prévues par l'avenant précité.

Acitrle 3

Le driecteur des rintoaels du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ofieicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bluetiln ofeicifl du ministère, fscchiaule Cionnvtneos ctvelioecls n° 2000/42 en dtae du 17 nmberove 2000, dinlpbisoe à la Dtiicreon des Jaronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et sainoncts de l'accord susvisé est ftiaie à deatr de la paibitolcn du présent arrêté puor la durée raestnt à curior et aux ciotdoinsn prévues par lidet accord.

Airlcte 3

Le dreetiucr des rntlieaos du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul ocffieil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Biultlen oecfiifl du ministère, fcasulice Conivneonts clitceelvos n° 2000/21 en dtae du 23 jiun 2000, dspilnobie à la Dtiicroin des Junruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 46 F (soit 7,01 Euro).

deatr de la ptcibioluan du présent arrêté puor la durée rtsneat à ciour et aux cnitdoonis prévues par liedt accord.

Ailtrce 3

Le dceeurtr des rnoatlies du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl ociffeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Belltiun ofeifiicl du ministère, filcuacse Coennnitvos ceetovcllis n° 2000/47 en dtae du 21 décembre 2000, diinboslpe à la Doitecirn des Jarouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

cmome siut :

- la dtae du 9 oroctbe 2000 fugainrt au troisième vsia et à l'article 1er est remplacée par celle du 5 otbcroe 2000.

Artilce 2

Le deetirucr des ratinleos du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oieicifl de la République française.

# ARRETE du 17 octobre 2001

En vigueur en date du 17 oct. 2001

Altrcie 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eerupymols et tuos les salariés cpomirs dnas son cahmp d'application, les dpsnsoiitois de l'accord sur l'aménagement et la réduction du tpems de tavaril du 19 javiner 2001, modifié par l'avenant n° 1 du 31 mai 2001 cclnou dnas le seeutcr de la boulangerie-pâtisserie du département de la Guyane.

Le troisième alinéa de l'article 2 (Mise en oeuvre de la réduction du tpems de travail) est étendu suos réserve d'un acrocd complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nbmore d'emplois préservés dnas le cas où la réduction du tpems de tvraail peremt d'éviter des liiemcennetcs puor moitf économique conformément aux dpoiontssis de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 modifiée.

La modalité 1 de l'article 3 (Modalités de msie en oeuvre) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 221-4 du cdoe du tviraal en vtreu duueql le repos himeodarabde diot aiovrr une durée malimine de 35 heerus consécutives.

Le peirmer alinéa de la modalité 2 et le pimreer alinéa du ponit 2 (en 2002) de la modalité 2 bis de l'article 3 (Modalités de msie en oeuvre) snot étendus suos réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 jeaivnr 2000 qui sndrnouboe le bénéfice de l'allégement de coitinatoss secloais défini à l'article L. 241-13-1 du cdoe de la sécurité sciaoe à la faiotxin de la durée colitvcele de tavrail siot à 35 heeurs hebdomadaires, siot à 1 600 heeurs sur l'année.

Le dereinr alinéa du pagparahre retilaf à l'application des modalités 2 ou 2 bis de l'article 3 (Modalités de msie en oeuvre) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II du cdoe du tariavl qui stlipue que les hruees effectuées au-delà d'une durée hadioaderbme mnnyoe de 35 hreeus et, en tuot état de cause, d'un plonfad anuenl de 1 600 hueers snot des heeurs supplémentaires siuomess aux diniotspioiss des aclirets L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code.

Il est également étendu suos réserve de l'application de l'article 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 jnivear 2000 rtilaef au bénéfice

# ARRETE du 11 octobre 2001

En vigueur en date du 11 oct. 2001

Atlrice 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les epyormuels et tuos les salariés ciporms dnas le cmahp d'application psnnfseoroel de la cvnionteon clievolcte nolanaite de la boulangerie-pâtisserie aartaalsie du 19 mras 1976 et dnas luer poprre chmap d'application territorial, les dnopiistoiss de l'avenant n° 2 du 21 août 2000 à l'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 6 oorbcte 1998 (dispositions diverses) cconlu dnas le cdrae de la ceonintvn cltcloveie susvisée, à l'exclusion des tmrees " au

de l'allégement des citationstos sociales.

Le peemirr alinéa du pprhagaare " en 2002 " du pnoit 2 de l'article 5 (Rémunération) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaeinvr 2000.

Le direner alinéa de l'article 6 (Temps partiel) est étendu suos réserve d'un aocrd complémentaire de bcanrhe étendu qui fixe, conformément aux dioisptnos du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail, les ctiepraenrts spécifiques à tuote cruuope supérieure à duex heures ou à puls d'une ituionprtren d'activité au cours d'une même journée s'agissant des crttaons de taaivrl à tmeps pieatrl inférieurs à dix-huit heures.

Le dnrieer alinéa du praahgarpe " vloet osnfifef " de l'article 7 (Embauche ou préservation d'emploi) est étendu suos réserve de l'application de l'article 3-IV, alinéa 2, de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 modifiée raelvite à l'obligation d'embauche.

Le paagrahrpe " volet défensif " de l'article 7 (Embauche ou préservation d'emploi) est étendu suos réserve d'un aocrd complémentaire d'entreprise ou d'établissement qui détermine le nmorbe d'emplois préservés dnas le cas où la réduction du tmeps de traavil pemret d'éviter des liceenmnetcis puor moitf économique conformément aux dostiisponis de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 modifiée.

Actlire 2

L'extension des efftes et scanitons de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pbiltiauoocn du présent arrêté puor la durée rnsatet à cruoir et aux cioinonrts prévues par ldiet accord.

Aicrtle 3

Le duitcerer des roanlites du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual ociefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biuelltn ofiicefl du ministère, fsulccaie Convteoinns ctecliolevs n° 2001/29 en dtae du 21 août 2001, dopiibslne à la Dicitron des Juoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,01 Euro.

neiavu naiaontl " fuignart aux deuxième et quatrième triets du paarrapge 3.1.

La première prsahe du deinerr tiert du paghrpaae 3.1 est étendue suos réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 132-30 du cdoe du travail.

Le pprhargaae 3.2 est étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 132-30 du cdoe du travail.

Aitclre 2

L'extension des effets et scontentis de l'accord susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'article 1er et aux dispositions prévues par ledit accord.

#### 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

## **ARRETE du 15 novembre 2001**

*En vigueur en date du 15 nov. 2001*

#### Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie antérieure du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 63 du 26 juin 2001 sur la réduction du temps de travail à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et scontentis de l'avenant susvisé est fixée à

## **ARRETE du 19 avril 2002**

*En vigueur en date du 19 avr. 2002*

#### Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie antérieure du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 64 du 14 décembre 2001 (salaires, heures supplémentaires) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et scontentis de l'avenant susvisé est fixée à

## **ARRETE du 21 juin 2002**

*En vigueur en date du 21 juin 2002*

#### Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territoriale de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie antérieure du 19 mars 1976, et dans le champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Eure) du 17 janvier 2002 (salaires), conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

## **ARRETE du 2 octobre 2002**

*En vigueur en date du 12 oct. 2002*

#### Article 1er

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, référence Conventions collectives n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 €.

depuis de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'article 1er et aux dispositions prévues par l'avenant précité.

#### 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, référence Conventions collectives n° 2001/32-35 en date du 29 septembre 2001, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

depuis de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'article 1er et aux dispositions prévues par l'avenant précité.

#### 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, référence Conventions collectives n° 2002/04 en date du 1er mars 2002, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et scontentis de l'accord susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'article 1er et aux dispositions prévues par ledit accord.

#### 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, référence Conventions collectives n° 2002/9 en date du 30 mars 2002, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie antérieure du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 65 du 16 avril 2002

mfiaoidnt l'avenant n° 57 du 31 mai 1999 rleiatf à la réduction du tmes de triaval à la cnonetovin clietcvole susvisée.

Atclrie 2

L'extension des eftefs et sontacnis de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pobltciuan du présent arrêté puor la durée rnastet à coirur et aux cinoditnos prévues par l'avenant précité.

Alitrce 3

## **ARRETE du 7 novembre 2002**

*En vigueur en date du 7 nov. 2002*

Aicrtle 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eypmlerous et tuos les salariés cporims dnas le cmahp d'application pfeonnoressl de la cnotieovnn ctcloevie nilaanote de la boulangerie-pâtisserie aasartilne du 19 mras 1976, et dnas luer prrope champ d'application territorial, les diitspsionos de l'accord départemental (Vendée) du 18 mras 2002 (prime puor traival du dimanche), colcnu dnas le cadre de la contivoenn cveoltilce susvisée.

Alrctie 2

## **ARRETE du 8 novembre 2002**

*En vigueur en date du 8 nov. 2002*

Airlcte 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eyomlrpues et tuos les salariés cipomrs dnas le cmhap d'application pfeensrsoniol de la ceitnovonn civclotele nanoilate de la boulangerie-pâtisserie anasilrate du 19 mras 1976, et dnas luer pprrope camhp d'application territorial, les dspsnoiotiis de l'accord départemental (Vendée) du 18 mras 2002 (prime puor tarvail du dimanche), conclu dnas le cdare de la cienotvnon cliotcevlce susvisée.

Acrtile 2

## **ARRETE du 10 février 2003**

*En vigueur en date du 19 févr. 2003*

Arcilte 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eormlepuyes et tuos les salariés cmprois dnas le cmhap d'application pifnoesenorl de la cnoentvion clitlcoeve ntonailae de la boulangerie-pâtisserie arinasltae du 19 mras 1976 et dnas son porpre champ d'application territorial, les dsnoitpioss de l'accord régional (Ile-de-France) n° 38 du 17 jianver 2002 (salaires minima) cncolu dnas le crdae de la cootnvnien ceivotclle susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneiavr 2000 modifiée itannsaurt une gatirane de rémunération mensuelle.

Le dtueecirr des rotalnies du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul ocieiffll de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bieltlun oifeifcl du ministère, fuscilcae cntnveioons ctceveilols n° 2002/29 en dtae du 17 août 2002, dpoislbine à la Dctreioin des Junoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

L'extension des eetffs et saointncs de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pociliatubn du présent arrêté puor la durée ratnest à criur et aux conitonids prévues par liedt accord.

Ailrcte 3

Le detrciuer des railntoes du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oicefifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bielultn oceiffl du ministère, fclicsaue cnvootienns cvlitceloes n° 2002/38 en dtae du 19 orocbte 2002, dnilibspoe à la Drcoetiin des Juouranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

L'extension des efefts et snanictos de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la ptloiaucibn du présent arrêté puor la durée restnat à ciorur et aux cnoonitids prévues par leidt accord.

Arlctie 3

Le duriecter des ritnlaeos du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul ofeicifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Biellutn oeciffl du ministère, fucsaiclc ceovnniotns celoviltcecs n° 2002/38 en dtae du 19 orbocte 2002, dboilpisne à la Diritcoen des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

Arictle 2

L'extension des effets et stanoincs de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la paibtocuiln du présent arrêté puor la durée rtsaent à croiur et aux coinotndis prévues par leidt accord.

Atirlce 3

Le dceueritr des rnitolaes du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oeficifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bliluetn oifiecfl du ministère, fsuaclicie cnnovonties clvocileets n° 2002/09 en dtae du 30 mras 2002, dispoinlbe à la Dcreoiitn des Jrouunax

## ARRETE du 10 février 2003

*En vigueur en date du 19 févr. 2003*

Article 1er

Sont rdunées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application professionnelle de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie analysée du 19 mars 1976 et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental (Meurthe-et-Moselle) n° 41 du 14 janvier 2002 relatif aux salaires (grille annexée) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée itarsannut une garantie de rémunération mensuelle.

## ARRETE du 9 juillet 2003

*En vigueur en date du 9 juil. 2003*

Article 1er

Sont rdunées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie analysée du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 66 du 23 décembre 2002 relatif à la classification et au salaire horaire minimum professionnel à la convention collective susvisée.

Les articles 3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui instaure une garantie de rémunération mensuelle.

## ARRETE du 18 août 2003

*En vigueur en date du 18 août 2003*

Article 1er

Sont rdunées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie analysée du 19 mars 1976, les dispositions de l'accord régional (Ile-de-France) n° 39 du 16 janvier 2003 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui instaure une garantie de rémunération mensuelle.

## ARRETE du 3 octobre 2003

*En vigueur en date du 3 oct. 2003*

Article 1er

Sont rdunées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences 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 provisoire numéro 2002/16 en date du 18 mai 2002, disponible à la Direction des Jurnaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences 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 l'avenant précité.

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 consultable numéro 2003/05, disponible à la Direction des Jurnaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule consultable numéro 2003/22, disponible à la Direction des Jurnaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie analysée du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 67 du 22 mai 2003 relatif à l'indemnité de licenciement à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions 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

## ARRETE du 3 décembre 2003

*En vigueur en date du 12 déc. 2003*

Article 1er

Sont redevus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application préfectoral de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie départementale du 19 mars 1976 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Eure) du 14 janvier 2003 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté incluse dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une grille de rémunération mensuelle.

## ARRETE du 11 décembre 2003

*En vigueur en date du 20 déc. 2003*

Article 1er

Sont redevus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie départementale du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 70 du 3 juillet 2003 sur les salaires à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une grille de rémunération.

Article 2

## ARRETE du 27 janvier 2004

*En vigueur en date du 5 févr. 2004*

Article 1er

Sont redevus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application préfectoral de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie départementale du 19 mars 1976, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Eure) du 21 août 2003 relatif aux salaires, incluse dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une grille de rémunération.

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 continué des circulaires n° 2003/25, 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 conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule continué des circulaires n° 2003/36, 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 conditions 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 continué des circulaires n° 2003/43, 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 conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule continué des circulaires n° 2003/49, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

## ARRETE du 6 février 2004

*En vigueur en date du 17 févr. 2004*

### Article 1er

Sont rueneds obligatoires, puor tuos les eylmoepus et tuos les salariés cipmros dnas le cmhap d'application pofnonieesrsl de la cinvontoen cttllcoveie nlaintoae de la boulangerie-pâtisserie arialtanse du 19 mras 1976, et dnas luer prpore champ d'application territorial, les dsinitpoiss de :

- l'avenant n° 68 du 22 mai 2003, rieltaf au fndos de péréquation, à la cotnevonin cllicevtoie nalntioae susvisée ;

- l'avenant n° 69 du 22 mai 2003, ralietaf au départ à la retraite et à l'indemnité de départ à la retraite, à la cvotenoinn clolevctie naialotne susvisée, à l'exclusion des trmees : " en cas de ceioasstn anticipée d'activité dnas le cdare de l'accord du 6 seetprmb 1995 " cmome étant cranoietsr aux dpiiotiossns de l'arrêté du 23 jlieult 2000 ponratt agrément de l'avenant n° 2 du

## ARRETE du 7 juin 2004

*En vigueur en date du 17 juin 2004*

### Article 1er

Sont reuneds obligatoires, puor tuos les eporuyemls et tuos les salariés cpmirs dnas le cahmp d'application de la cnvetioonn cecoltlive natnolaie de la bgenrloiaue et boulangerie-pâtisserie aaiatrlnse du 19 mras 1976, et dnas luer poprre cahmp d'application territorial, les dnisoitpiss de l'avenant n° 71 du 28 jevianr 2004 mdainfoit l'article 35 (Retraite complémentaire) de la cnvoionten cvitllecoe nnooatle susvisée.

L'article 1er (Répartition du tuax d'appel) est étendu suos réserve de l'application des dpiitoosisns de l'article 15 de l'accord nioaantl isonrieepnfrtesol du 8 décembre 1961 sur la rearttie non cadre.

## ARRETE du 5 novembre 2004

*En vigueur en date du 21 nov. 2004*

### Article 1er

Sont ndeeus obligatoires, puor tuos les elmerupyos et tuos les salariés compris dnas le cmahp d'application pseoniesofnrl de la ctineonvon cclloitvee noialtnae de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dotisniiosp de l'avenant n° 73 du 22 julleit 2004, rileatf au sarlaie hoiarre mnmiuim professionnel, à la ceotoinnvn cecllivote naonailte susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 5 novembre 2004

*En vigueur en date du 21 nov. 2004*

### Article 1er

Sont rudenes obligatoires, puor tuos les eemylopurs et tuos les salariés compris dnas le cmahp d'application psoeesfnionrl de la

1er jlleuit 2000 à l'accord du 22 décembre 1998 raetlif au développement de l'emploi en ceatponrtire de la csiaeostn d'activité anticipée des salariés âgés.

### Article 2

L'extension des etffes et sctoninas des atnvneas susvisés est fiata à detar de la pcbiluitoan du présent arrêté puor la durée raetsnt à coiuur et aux coiotnidns prévues par lietedss avenants.

### Article 3

Le detuircer des rtloeinns du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oifcefil de la République française.

Nota. - Les teetxs des aatnvnes susvisés ont été publiés au Btlliuenn oifcefil du ministère, fcsluicae cvnetioonn coeelvtcls n° 2003/25, dilbpnisoe à la Drtociein des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc utinraie de 7,23 Euros.

### Article 2

L'extension des etffes et stoncnais de l'avenant susvisé est fiata à detar de la pbiatitlcon du présent arrêté puor la durée rantset à croiur et aux conindiotns prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le dceriuetr des rienoalts du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ofcifeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beutliln oiffeicl du ministère, faucilsce cvneinoonts coctelevis n° 2004/9, dpbsinlioie à la Diriocetn des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et sncitonns de l'avenant susvisé est ftiaie à detar de la pcutibilaon du présent arrêté puor la durée rsatent à couiro et aux cotnoidns prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le derctieur des rinaloets du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bitlulen ofceifl du ministère, fusicacle cteonovinns colectlveis n° 2004/39, dnbpliosie à la Deirtocn des Juarnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

cenovitonn cvitlleocle ntioaanle de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, et dnas son pporre chmap d'application territorial, les disoistnips de l'accord départemental (Eure) du 19 août 2004 panrtot sur la grlile de saraeils ccolnu dnas le cdrae de la ceiovtnonn ctovellcie naioatanle susvisée.

Airtlce 2

L'extension des efftes et sionntcas de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la paicutlobn du présent arrêté puor la durée renstat à ciuror et aux conitdnois prévues par ledit accord.

Airtcle 3

## ARRETE du 8 décembre 2004

*En vigueur en date du 26 déc. 2004*

Alrcite 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les elpeuyroms et tuos les salariés cirmpo dnas le cahmp d'application pnofsiernesol de la cenovonitn ctivlcleo ntaonlaie de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, et dnas son propre camhp d'application territorial, les dsiisniptos de l'avenant n° 3 du 24 mras 2004 ritealf à la rémunération des appetinrs à l'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 6 ocotrbe 1998 cnlcou dnas le crdae de la cvontenion cvctleolie noaniltæ susvisée.

## ARRETE du 14 avril 2005

*En vigueur en date du 24 avr. 2005*

Atircle 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eymeorpuls et tuos les salariés cmripos dnas le chmap d'application pfonsoirenel de la coevntionn cltocivele nnalaoite de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dnstipisoios de l'avenant n° 72 du 22 jluliet 2004, rtleaif au régime de prévoyance, à la conotnevin clolicetve niotlanae susvisée, à l'exclusion des teerms : " avant l'âge de 60 ans " mentionnés au prgaaarphe Gnraatie dbuole efeit de l'article 2, cmome étant ctiornears aux dossipitoins de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

## ARRETE du 29 juin 2005

*En vigueur en date du 14 juil. 2005*

Artlice 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eeroymplups et tuos les salariés coiprms dnas le chmap d'application psooirsnfeel de la ctnvoeoinn coillvtece nlaaintoe de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dpnisoitioss de l'avenant n 74 du 2 nevombre 2004 raltief à la création de la cioismosmn prariatie ninlaaote puor l'emploi et la ftirmaoon psfeolrneionlse à la cvinonoten coltviclee niatnolæ susvisée.

Aclrite 2

Le decureitr des rletoains du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl ofcfeuil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bultlein officiel du ministère, fcciuslae contoninves cctevilloes n° 2004/39, dpbislinoe à la Dricteion des Junourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

Ailctre 2

L'extension des effets et snanicots de l'avenant susvisé est fitæ à dater de la pauiobtlcin du présent arrêté puor la durée rnesatt à coirur et aux ctiindoons prévues par ldeit avenant.

Alctrie 3

Le dercetuir des retolians du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal offiiecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btullien oecifil du ministère, fcslcaieue cnovtioens collectives, n° 2004/22 dlsiipnboe à la Doeticrin des Jnouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

Alcrtie 2

L'extension des efftes et sancontis de l'avenant susvisé est fiæ à dtaer de la pouctlibain du présent arrêté puor la durée reantst à ciuror et aux cioindtnos prévues par ldiet avenant.

Atrclie 3

Le durcieetr des rniolteas du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oefficil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltuelin ofieicfl du ministère, faclsciue cioeonvnnts clocleeitvs n° 2004/39, dioblsnpie à la Dtiocrien des Jouaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des efftes et snanoitcs de l'avenant susvisé est faite à dater de la ptaocibuiln du présent arrêté puor la durée rtheast à cirour et aux cinoiodnts prévues par liedt avenant.

Arictle 3

Le dcteurer des raelitons du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ocfiifel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btilueln oefiifcl du ministère, fcailsuce conitvnenos cvceoitells n° 2004/52, dnoibisple à la Deotriicn des Juoarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,32 .

# ARRETE du 12 juillet 2005

*En vigueur en date du 23 juil. 2005*

Altrice 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les empuroyles et tuos les salariés crmoips dnas le chmap d'application preisfnosnel de la cotonievnn ciltlviecoe nlotnaiae de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dooinspsotis de l'avenant n° 75 du 2 décembre 2004 rtileaf au départ et à la msie à la retraie à la coneonvitr cecotvllie nonitalae susvisée.

L'article 3.2 (Départ à l'initiative de l'employeur, indemnité de msie à la retraite) est étendu suos réserve de l'application des dtonioissps du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

# ARRETE du 3 août 2005

*En vigueur en date du 12 août 2005*

Acitlre 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les elurpomyes et tuos les salariés ciproms dnas le cahmp d'application poeifsnreoln de la cnievnootn civcteolle nlotiaane de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dooinssttiips de l'avenant n° 76 du 14 février 2005, raleitf à la ftoormian professionnelle, à la ctvinoonen ctvleicoe nalaontie susvisée, à l'exclusion du cinquième alinéa de l'article 6-2 (Contrat de professionnalisation) cmome étant cnrraiote aux ditssipinoos du deuxième alinéa de l'article L. 981-2 du cdoe du tvarail aux temers delsequels la durée de l'action de psfoaeonitoissnalrin qui fiat l'objet du catrnot de piesitsiosoaonlnarfn puet être portée jusqu'à 24 mios si l'accord de bacrnhe définit les bénéficiaires ou la nruate des qualifications.

Le peimerr alinéa de l'article 8-3 (Financement de l'observatoire) est étendu suos réserve de l'application des dstiispoons de

# ARRETE du 3 août 2005

*En vigueur en date du 12 août 2005*

Atrilce 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eemloyurps et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmhap d'application poseinfneorsl de la cotoivnenn ccitlveole nilatonae de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dpniotoisiss de l'avenant n° 76 du 14 février 2005, rlateif à la foamtirn professionnelle, à la cnoietvonn cvletioce nlonatae susvisée, à l'exclusion du cinquième alinéa de l'article 6-2 (Contrat de professionnalisation) cmome étant ctnorarie aux dniosoispsits du deuxième alinéa de l'article L. 981-2 du cdoe du tvraail aux temers dqleeeusels la durée de l'action de paranoiltoienssfoisn qui fiat l'objet du coarntt de prnséfittlooinisoasan puet être portée jusqu'à 24 mios si l'accord de bhrncae définit les bénéficiaires ou la nurate des qualifications.

Le preiemr alinéa de l'article 8-3 (Financement de l'observatoire)

Actlrie 2

L'extension des efetfs et sntnocais de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la pictbouilan du présent arrêté puor la durée rstnaet à coieur et aux coonndiits prévues par ledit avenant.

Atircle 3

Le dteierucr des riaelnots du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oeicffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blutlien oefiifcl du ministère, fuaclicse cteninnoovs cloleetvics n° 2004/52, diblpnoise à lateDicroin des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,32 .

l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du tvriaal aux trmees dquelelles les dépenses de fnnmeotcnnieot de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la fromation snot fietas dnas la lmitie du pnfaold fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Atlicre 2

L'extension des effets et sntoancis de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la puoacblitin du présent arrêté puor la durée retsnat à croiur et aux cniitonods prévues par lidet avenant.

Acltrie 3

Le dutreiecr des rleotinas du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oiciffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bleiultn ocffiel du ministère, ficcaulse cnonovintes cvoilletecs n° 2005/15, dsilnopibe à la Dorcieitn des Juuonarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

est étendu suos réserve de l'application des doopinitssis de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du triaavl aux tmrees dulqeeesls les dépenses de fncinoeotmnet de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la frotioamn snot feaits dnas la liitme du ploanf d fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Alrctie 2

L'extension des efftes et sanncotis de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la plitcuaobin du présent arrêté puor la durée rnsteat à criuor et aux coitindons prévues par ledit avenant.

Alrcite 3

Le dirtceeur des rlonteais du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ocieffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blliuetn

## ARRETE du 7 octobre 2005

*En vigueur en date du 19 oct. 2005*

Atcilre 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eompyrelus et tuos les salariés cmiorps dnas le cmhap d'application priseensfonol de la cnvotionen clolevtice nlaatione de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dsintipooiss de l'avenant n 77 du 31 mai 2005, raeitlf au ciraectfit de qicautiofailn pnfosllsroene " vendeur-vendeuse ", à la cnevoiotnn ctliciove nlanoatie susvisée.

Atlicre 2

## ARRETE du 4 octobre 2005

*En vigueur en date du 15 oct. 2005*

Altcire 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eemprlyuos et tuos les salariés cioprms dnas le camhp d'application pfsroesinenol de la cootnivenn ciocltvele ntinoalae de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les dtiisnopsis de l'avenant n° 78 du 28 juin 2005, rtlaeif aux salaires, à la conneovtin cioetcllve naaitnloe susvisée.

Aticrle 2

## ARRETE du 1 février 2006

*En vigueur en date du 10 févr. 2006*

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les emperoluys et tuos les salariés cioprms dnas le chmap d'aplication de la cotieovnnn cevctllioe notainlae de la boulangerie-pâtisserie aiarltsnae du 19 mras 1976, les dpoinotiss de l'accord régional (Ile-de-France) n° 41 du 15 sptmreebe 2005, retalif aux salaires, cocnlu dnas le crdae de la cnvoieton coteilvclle susvisée.

Ailtcre 2

L'extension des efefts et stinnacos de l'accord susvisé est faite à

## ARRETE du 12 juillet 2006

*En vigueur en date du 27 juil. 2006*

Aictrle 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les epyormuels et tuos les salariés cropmis dnas le cmahp d'application psoniferonl de la ctneinoovn ccolivtlee naantlioie de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mras 1976, les disoisnptos de l'avenant n° 81 du 21 décembre 2005, rialtef au taivarl de nuit, à la coovntnin cvltioelce nlaioatne susvisée.

L'extension des effets et saciontns de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pticbaloiun du présent arrêté puor la durée retnast à curioir et aux ctndiooins prévues par leidt avenant.

Airtcle 3

Le deectiurr des raoeintls du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oifiecfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bluleitn ofcieifl du ministère, filsucacae cvootnniens clteelovics n 2005/26, dsniiplobe à la Dcoitiern des Jnuoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des effes et snoatncis de l'avenant susvisé est fatie à detar de la puctalioibn du présent arrêté puor la durée ratsnet à cirour et aux ctiiondnos prévues par liedt avenant.

Acitlre 3

Le dretciuer des roelniats du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural ofieficl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Betiulln officeil du ministère, fscalciue cnnnoevioits cveetilcols n° 2005/30, dnlbsiiope à la Ditroicen des Jrauounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

dtear de la pitibaoclun du présent arrêté puor la durée reatnst à curioir et aux coniinodts prévues par l'accord précité.

Alcitre 3

Le diureectr des rioltaens du taiavrI est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ofcifieI de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Buieltln oifeifcl du ministère, flsuaicce covnientons cocoveitlls n° 2005/42, dsinolpbie à la Dtiecrion des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dtsonsoiopis de l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du travail.

La première prahse du pniot 4 de l'article 1er est étendue suos réserve de l'application des dstnisooiips de l'article R. 213-2 du cdoe du travail.

La snecdoe pharse du pnoit 4 de l'article 1er est étendue suos réserve de l'application des dsptoisnois de l'article L. 213-3, alinéa 3, du cdoe du travail.

Le point 9 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et scintanos de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

# ARRETE du 13 octobre 2006

*En vigueur en date du 24 oct. 2006*

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 80 du 19 décembre 2005 modifiant l'article 37 bis (Fonds de péréquation) de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

# ARRETE du 16 octobre 2006

*En vigueur en date du 25 oct. 2006*

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (une annexe), tel que modifié par son avenant n° 1 du 6 septembre 2006, à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

# ARRETE du 17 octobre 2006

*En vigueur en date du 29 oct. 2006*

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de l'accord départemental (Rhône) du 9 mars 2006, relatif à l'épargne salariale (5 annexes), conclu dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale, à l'exclusion :

- des termes : " ou départements limitrophes " figurant à l'article 1er (Champ d'application) comme étant comprises aux dispositions des articles L. 132-5 et L. 133-1 du code du travail ;

- du régime paritaire de l'article 13.2 (L'intéressement),

## 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 cotinuous collectif n° 2006/3, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et stonncias de l'avenant susvisé est faite à date de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cotinuous collectif n° 2006/2, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et stonncias des avenants susvisés est faite à date de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cotinuous collectif n°s 2006/21 et 2006/38, diffusés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

aucune disposition législative ou réglementaire n'interdisant à l'employeur qui le souhaite d'abonder l'intéressement lorsqu'il est placé dans un plan d'épargne d'entreprise ;

- des termes : " Il ne donne pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise " figurant à l'article 13.4 (Les transferts) comme étant comprises aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail, issu de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005, aux termes de laquelle les opérations de transfert peuvent donner lieu à abondement, si le transfert a lieu à l'expiration de la période d'indisponibilité des droits. Ainsi, l'interdiction d'abondement ne doit pas empêcher tous les sommes transférées, mais seulement celles qui sont encore indisponibles. Les sommes de cotisations doivent pouvoir faire l'objet d'un abondement car ces sommes sont alors assimilées à un versement volontaire ;

- de la dernière phrase de l'article 17.1 (Sources d'alimentation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 443-1-2 du code du travail, qui prévoient que les sommes issues de la participation qui sont versées sur le PERCO peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise ;

- des termes : " Il ne donne pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise " figurant à l'article 17.2 (Les transferts) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail, issues de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005, aux termes desquelles les opérations de transfert d'un plan d'épargne à cinq ans (PEE, PEI) vers un PERCO peuvent faire l'objet d'un abondement.

Article 2

## **ARRETE du 20 octobre 2006**

*En vigueur en date du 1 nov. 2006*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application du présent décret de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 79 du 19 décembre 2006, relatif à l'exercice du tutorat, concerné dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 du code du travail.

## **ARRETE du 6 décembre 2006**

*En vigueur en date du 17 déc. 2006*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord départemental (Eure) du 6 juillet 2006, relatif aux salaires, concerné dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 9 février 2007**

*En vigueur en date du 20 févr. 2007*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application du présent décret de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de :

- l'avenant n° 84 du 11 juillet 2006 relatif au salaire, à la

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concerné des circulaires n° 2006/26, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à partir de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concerné des circulaires n° 2006/2 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concerné des circulaires n° 2006/35, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Le présent décret est applicable à compter de sa publication ;

- l'avenant n° 85 du 11 juillet 2006 relatif au champ d'application de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 86 du 11 juillet 2006 relatif à la méthode d'évaluation et de notation ;

- l'avenant n° 87 du 12 septembre 2006 relatif au travail des femmes et des enfants ainsi qu'à l'apprentissage.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules concrets n° 2006/36 (accords n°s 84, 85, 86) et n° 2006/41 (accord n° 87) disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

JORF n°0296 du 22 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 24 du 15 mars 2018 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective 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 14 décembre 2018.

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° 2018/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 19 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie - entreprises artisanales (n° 843)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la

convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant 8 du 12 février 2018 relatif aux salaires, au protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 20 juin 2012 portant diverses modifications, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

### 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 19 décembre 2018.

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° 2018/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 119 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires, 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 21 décembre 2018.

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° 2018/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord régional (Ile-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie - entreprises artisanales (n° 843)**

**JORF n°0045 du 22 février 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 de la boulangerie et pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 et dans son propre champ d'application géographique, les dispositions de l'accord régional (Ile-de-France) n° 52 du 23 janvier 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la**

## **convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)**

**JORF n°0096 du 24 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 121 du 9 juillet 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

Le deuxième tiret du cinquième alinéa de l'article 8-1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 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 16 avril 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° 2018/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)**

**JORF n°0128 du 4 juin 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 120 du 9 juillet 2018 relatif aux congés familiaux, à la convention

collective 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 29 mai 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° 2018/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

JORF n°0183 du 8 août 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité en tant qu'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### 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 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 de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 7 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

JORF n°0237 du 11 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 25 du 21 décembre 2018 relatif au remboursement des frais de santé, à la convention collective 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 7 octobre 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° 2019/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

JORF n°0087 du 9 avril 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'avenant n° 27 du 10 octobre 2019 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective 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 3 avril 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° 2019/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 5 juin 2020 portant extension d'avenants à un protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie - entreprises artisanales (n° 843)**

**JORF n°0147 du 16 juin 2020**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de :

- l'avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires, au protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 20 juin 2012 portant diverses modifications, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires, au protocole d'accord départemental susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective 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 5 juin 2020.

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 nos 2019/17 et 2020/6, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 12 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)**

**JORF n°0205 du 22 août 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'avenant n° 123 du 24 mars 2020 relatif aux salaires, à la convention collective 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 12 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, direction générale du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)**

**JORF n°0237 du 29 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'avenant n° 28 du 8 janvier 2020 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective 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 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° 2020/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 30 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie - entreprises artisanales (n° 843)**

**JORF n°0249 du 13 octobre 2020**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 relatif aux salaires, au protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) du 20 juin 2012 portant diverses modifications, conclu dans le cadre de la convention collective 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 30 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° 2020/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)**

**JORF n°0058 du 9 mars 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de :

- L'avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;
- L'avenant n° 122 bis du 28 janvier 2020 relatif aux entreprises de moins de 50 salariés, 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

P. Romain

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/14 et n° 2020/16, disponibles 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'avenant n° 124 du 12 janvier 2021 relatif au salaire horaire minimum, 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 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° 2021/9, 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 avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

JORF n°0163 du 16 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'avenant n° 29 du 8 janvier 2021 à l'avenant n° 83 relatif 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 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/9, 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 avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (n° 843)

JORF n°0163 du 16 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'avenant n° 26 du 4 avril 2019 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée. Les tableaux de garanties annexés à l'avenant sont étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, le remboursement sans reste à

charge de certains équipements d'optique médicale et d'audiologie et de certains soins prothétiques dentaires, et d'autres part, de l'application des honoraires limites de facturation et des prix limites de vente ainsi que des périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

## 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 juillet 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° 2019/26 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 avenant territorial (Ile-de-France) à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)

JORF n°0163 du 16 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 de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant territorial (Ile-de-France) n° 53 du 24 janvier 2020 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est exclu de l'extension en tant que son contenu n'a pas la nature d'un accord collectif régi par le 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 2 juillet 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° 2020/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord régional (Ile-de-France) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie - entreprises artisanales (n° 843)

JORF n°0227 du 29 septembre 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 de la boulangerie et pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 et dans leur propre champ d'application géographique, les stipulations de l'accord régional (Ile-de-France) n° 54 du 21 janvier 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### 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 17 septembre 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° 2021/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie - entreprises artisanales (n° 843)**

**JORF n°0227 du 29 septembre 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant n° 11 du 20 janvier 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective 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 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 18 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)**

**JORF n°0022 du 27 janvier 2022**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'avenant n° 125 du 15 octobre 2021 relatif au salaire horaire minimum, 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 18 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 24 janvier 2022 portant extension d'un avenant à un protocole d'accord départemental (Bouches-du-Rhône) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie - entreprises artisanales (n° 843)**

**JORF n°0023 du 28 janvier 2022**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie et pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, et dans leur propre champ d'application territorial, les stipulations de l'avenant n° 12 du 15 octobre 2021 relatif aux salaires au protocole d'accord départemental susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective 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 24 janvier 2022.

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° 2021/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord paritaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843)**

**JORF n°0034 du 10 février 2022**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976, les stipulations de l'accord paritaire du 28 octobre 2021 relatif à la promotion par l'alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'alinéa 2 de l'article 1er, les termes « ou encore le maintien dans l'emploi. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

A l'alinéa 1er de l'article 8.1, les termes « toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

### **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 avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022,

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° 2021/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).