

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

IDCC : 1267. – **PÂTISSERIE**  
**(12<sup>e</sup> édition. – Août 2004)**

**AVENANT N° 53 DU 3 FÉVRIER 2005**  
**PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : *ASET0550443M*  
IDCC : 1267

Entre :

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacierie de France ;

La confédération nationale des glaciers de France,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FNCA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

D'autre part,

il a été convenu de relire la convention collective nationale pour actualiser ou négocier les articles suivants.

## Article 1<sup>er</sup>

Les articles 1<sup>er</sup> à 5 de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 demeurent inchangés. Les articles suivants sont renumérotés comme suit :

- anciens numéros : 9, 11, 19, 21, 22, 23, 27, 28, 35 et 36 ;
- nouveaux numéros : 17, 20, 32, 35, 36, 37, 40, 43, 51 et 52.

## Article 2

La déclaration préliminaire du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales », les articles 6, 7 et 8, 10, 12 à 18, 20, 24 à 26, 29 à 34 et 53, et les avenants n<sup>os</sup> 2, 39, 41 et 48 de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 sont supprimés et remplacés par les dispositions qui suivent :

### PRÉAMBULE

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

### CHAPITRE II

#### *Libertés, droits collectifs et individuels*

##### *Section 1*

#### **Droits fondamentaux**

### Article 6

#### *Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés*

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

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

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

### Article 7

#### *Egalité professionnelle et absence de discrimination*

Aucune mesure discriminatoire de quelque nature que ce soit, directe ou indirecte, notamment quand aux dispositions prises concernant le déroulement de la vie professionnelle, l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, l'accès à un stage ou une formation, la rémunération, le reclassement, l'affectation, la qualification, les mutations, le renouvellement de contrat, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent prendre en considération l'origine, le sexe, l'apparence physique, le patronyme, les mœurs,

l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

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

## *Section 2*

### **Délégué du personnel**

#### Article 8

##### *Délégué du personnel*

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

#### Article 9

##### *Organisation des élections*

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

La date des élections doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise.

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

#### Article 10

##### *Scrutin*

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

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

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

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

## Article 11

### *Vote*

L'élection a lieu conformément aux dispositions légales.

#### 11.1. Bulletins

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

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

#### 11.2. Vote par correspondance

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

Pourront voter par correspondance :

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

Au plus tard 8 jours avant la date du scrutin, la direction adressera à chacun des salariés intéressés un exemplaire de chacun des bulletins de vote, titulaires et suppléants, correspondant aux listes présentées dans le collège, 2 enveloppes portant respectivement l'indication « titulaires » (a) et « suppléants » (a'), une enveloppe portant les indications relatives à l'élection notamment, le collège et l'identité du salarié (b), enfin une enveloppe pré-affranchie à l'adresse de la poste restante « adresse » (c). Sera jointe à l'envoi une notice explicative : les bulletins seront respectivement placés dans les enveloppes (a) et (a') qui, cachetées, seront disposées dans l'enveloppe (b), elle-même cachetée, l'enveloppe (c) servant pour l'acheminement.

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

## Article 12

### *Exercice de la fonction de délégué*

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

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

Les délégués du personnel peuvent circuler dans les locaux :

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

### *Section 3*

## **Comité d'entreprise**

### Article 13

Dans les entreprises occupant plus de 49 salariés, un comité d'entreprise est institué conformément aux textes légaux et réglementaires.

Toutes les dispositions concernant les délégués du personnel ainsi que pour leurs fonctions énumérées dans les articles précédents s'appliquent pour les comités d'entreprise à leurs membres élus ou candidats.

## CHAPITRE III

### ***Contrat de travail***

#### *Section 1*

### **Engagement**

#### Article 14

##### *Période d'essai*

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 5 semaines pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise, et à 3 mois pour les cadres.

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

#### Article 15

##### *Contrat de travail*

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

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

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

Les salariés non cadres ne peuvent pas travailler au forfait.

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

## Article 16

### *Conventions de forfait annuelles*

#### 16.1. Convention de forfait annuelle en jours

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

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

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

- le repos quotidien soit habituellement d'une durée de 11 heures consécutives ou d'une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de nécessité exceptionnelle.
- sauf travail pour une activité saisonnière, que le repos hebdomadaire soit au minimum de 35 heures consécutives.

Une fois par an, un entretien individuel avec les salariés concernés fera le point sur l'organisation du travail du salarié, l'amplitude des journées de travail et leur charge de travail.

La limite du travail quotidien est fixée à 10 heures.

## Article 18

### *Contrats de travail à temps partiel*

#### 18.1. Dispositions communes

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

Ils bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permettrait d'occuper. A cette fin, l'employeur affiche au moins 15 jours avant l'embauche les postes vacants. Le salarié doit postuler dans les 15 jours par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur doit apporter une réponse motivée dans le délai de 1 mois par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

## 18.2 Contrat à temps partiel à horaire fixe

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

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

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

Le contrat précise si la répartition du temps de travail et, le cas échéant, les horaires peuvent ou non faire l'objet de modifications portées à la connaissance du salarié par voie d'affichage au moins 2 semaines à l'avance et réduit à 4 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles (commandes exceptionnelles, dispositions du calendrier, absence d'une partie de l'équipe).

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

La journée de travail ne peut être inférieure à 1 heure de travail sans coupure ni comporter plus d'une coupure quotidienne de 6 heures au maximum.

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

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

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

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

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

### 18.3. Contrat à temps partiel modulé

Le contrat de travail à temps partiel modulé est celui permettant de faire varier les horaires de travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur 1 an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas la durée prévue au contrat. Il peut être mis en œuvre dans les entreprises pour l'emploi des personnels de vente et de service, de fabrication et de livraison et celui des services administratifs, commerciaux et comptables.

Ce contrat est écrit et mentionne, outre les éléments prévus à l'article 15, les éléments de rémunération et la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de référence garantie sur l'année.

Le temps de travail peut varier chaque jour entre 2 et 10 heures, chaque semaine entre 5 et 34 heures et chaque mois entre 40 et 147,22 heures, sans que cette variation excède 1/3 de la durée de référence hebdomadaire prévue au contrat. Il peut comporter une coupure quotidienne de 6 heures au maximum.

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

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

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

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

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



## 18.4. Contrat de travail intermittent

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

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

- la durée annuelle minimale de travail, qui ne pourra être inférieure à 800 heures sur 12 mois consécutifs ;
- les périodes de travail et les périodes d'inactivité de l'année ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, et le cas échéant, les conditions dans lesquelles ces périodes et répartition peuvent être modifiées. Toutefois, si cette répartition ne peut être programmée compte tenu de la nature de l'activité, le salarié est prévenu au moins 8 jours à l'avance des jours travaillés et peut refuser librement 3 interventions chaque année ;
- les éléments de la rémunération versée chaque mois et égale au 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures minimales prévues.

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

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

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

### *Section 2*

## **Rupture du contrat de travail**

### Article 19

#### *Préavis*

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

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

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

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

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

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

En cas de licenciement par l'employeur, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à 2 heures libres par jour au cours des 15 derniers jours du préavis.

Ces 2 heures sont prises alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

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

## Article 21

### *Indemnité de licenciement*

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

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

L'assiette de calcul est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou selon la formule plus avantageuse pour le salarié le 1/3 des 3 derniers mois.

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

## Article 22

### *Licenciement collectif*

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

- ancienneté dans l'entreprise ;
- charges de famille ;
- valeur professionnelle ;

- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle.

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

## Article 23

### *Indemnité de départ à la retraite*

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

- 1 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 4 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté dans la profession.

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

- de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective nationale ;
- des périodes de chômage inférieures à 12 mois consécutifs, indemnisées par les ASSEDIC, lorsque les emplois occupés antérieurement et postérieurement à celles-ci l'ont été dans une entreprise relevant de la présente convention collective nationale.

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

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

## Article 24

### *Indemnité de mise à la retraite*

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

## Article 25

### *Retraite complémentaire*

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

Le taux de base de la cotisation est de 8 %.

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

Le taux d'appel est réparti à raison de :

Sur les premiers 6 % :

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

Sur le 1 %, puis 2 % complémentaires :

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

### *Section 3*

## **Durée du travail**

### **Article 26**

#### *Aménagement du temps de travail*

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

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

#### **26.1. Modulation du temps de travail**

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

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

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

Seules les heures effectuées au-delà des 10 heures par jour, les 46 ou 48 heures hebdomadaires autorisées, ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures, sont des heures supplémentaires.

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

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

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

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

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

## 26.2. Octroi de jours de réduction du temps de travail

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

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

La prise de ces repos est fixée dans le cadre d'une programmation indicative établie tous les 3 mois.

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

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

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

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

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

## 26.3. Lissage

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

## Article 27

### *Heures supplémentaires*

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

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

Ces heures sont payées conformément à la loi.

## Article 28

### *Travail de nuit*

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

Toutefois, compte tenu des nécessités de fabrication des produits frais, de livraison et de service à la clientèle, les entreprises peuvent employer les salariés la nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

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

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis de moins de 18 ans. L'employeur pourra toutefois solliciter une dérogation auprès de l'inspection du travail si l'apprenti doit, pour participer à l'ensemble des cycles de production de l'entreprise, être présent de nuit.

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

28.1. Pour tous les salariés, les heures effectuées entre 21 et 24 heures et entre 4 et 6 heures donnent droit à une majoration de salaire de 25 % et celles effectuées entre 24 heures et 4 heures à une majoration de 50 %.

#### 28.2. Régime spécifique pour les travailleurs de nuit

Les salariés accomplissant dans l'année civile au moins 270 heures de travail de nuit, ou hebdomadairement 2 fois 3 heures de travail quotidien de nuit, sont considérés comme travailleurs de nuit.

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

Sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou en congé postnatal doit être affectée à un poste de jour, sans perte de salaire, pour une période n'excédant pas 1 mois après son retour de congé maternité.

Les travailleurs de nuit bénéficient du repos compensateur suivant :

- salarié effectuant entre 270 et 600 heures de nuit : 1 jour de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant entre 601 et 935 heures : 2 jours de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant entre 936 et 1 270 heures : 3 jours de repos compensateur/an ;

- salarié effectuant entre 1 271 et 1 580 heures : 4 jours de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant 1 581 heures et plus : 5 jours de repos compensateur/an.

## Article 29

### *Repos compensateur*

29.1. Le repos compensateur sera pris dans les 2 mois qui suivent l'ouverture des droits.

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

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

Les heures de repos compensateur dues seront prises dans les 5 mois qui suivent l'année civile au cours de laquelle les droits ont été acquis. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

29.3 Quel que soit le mode choisi, et s'il n'existe pas d'accord verbal entre l'employeur et le salarié, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par écrit par le salarié au moins 1 mois à l'avance. Cette demande doit préciser la date et la durée du repos.

L'employeur doit répondre dans un délai de 15 jours à cette demande. Passé ce délai, il est réputé accepter la demande du salarié s'il n'a pas répondu. Ce repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur.

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

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

## Article 30

### *Définition du travail effectif*

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations. Le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.

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

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

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

#### *Section 4*

### **Rémunération**

#### **Article 31**

##### *Bulletin de paie*

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

Le salarié devra conserver son bulletin de salaire sans limite de temps.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

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

2° L'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur ainsi que le nom de l'organisme de retraite auquel l'employeur verse les cotisations ;

3° Les nom, prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ; en cas de rémunération forfaitaire, le nombre d'heures ou de jours prévus par le forfait devra être mentionné sur le contrat ;

5° La nature et le montant des primes ;

6° Le montant de la rémunération brute ;

7° La nature et le montant des déductions ;

8° Le montant de la rémunération nette ;

9° La date de paiement ;

10° Le cas échéant, les avantages en nature sur la base déterminée par l'URSSAF ;

11° Le nom de la présente convention collective ;

12° La tenue du décompte des congés payés.

#### **Article 33**

##### *Egalité de rémunération*

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



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

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

La commission paritaire nationale se réunira tous les 3 ans dans les conditions prévues par la loi pour négocier dans la branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

## Article 34

### *Evaluation des avantages en nature*

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

## Section 5

### **Congés**

## Article 38

### *Le travail des jours fériés*

Selon la loi, le 1<sup>er</sup> Mai est le seul jour férié obligatoirement payé et chômé. Toutefois, le chômage de 10 autres jours fériés légaux : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 8 Mai, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre et jour de Noël, ne pourra pas être la cause d'une réduction de rémunération.

Compte tenu de la spécificité de la profession, les salariés sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés, sauf le 1<sup>er</sup> Mai, moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Les salariés percevront outre la rémunération normale des heures accomplies, une majoration de 100 % accordée en salaire ou après accord des parties en temps de repos. La prise du repos pourra être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation.

## Article 39

### *Congés pour événements personnels*

Tous les salariés bénéficient, sur justification des autorisations d'absence exceptionnelles suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- décès du conjoint : 5 jours ;
- naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;

- décès d'un enfant : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ou des grands-parents : 1 jour ;
- service national universel : 1 jour.

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

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

## Article 41

### *Chèques vacances*

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

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

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

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

L'employeur peut clore les nouvelles souscriptions 1 an après l'ouverture du dispositif. A défaut, le dispositif est tacitement reconduit d'année en année.

## *Section 6*

### **Parentalité, maladie et invalidité**

## Article 42

### *Parentalité*

#### 42.1. Maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté ne peut en aucun cas être la cause de la résiliation du contrat de travail.

Les femmes en état de grossesse pourront suspendre leur contrat de travail pendant une période de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après.

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

La femme en état de grossesse pourra, en outre, suspendre son contrat de travail pendant 12 semaines avant l'accouchement et 16 semaines après l'accouchement, sans que cette absence constitue une cause de rupture.

A partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes pourront bénéficier d'une baisse d'une demi-heure de travail par jour, rémunérée, répartie au choix de l'intéressée et en accord avec l'employeur, soit en 2 pauses de 15 minutes, soit en entrée retardée, soit en sortie anticipée.

#### 42.2. Paternité

Le père bénéficie d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours, porté à 18 jours en cas de naissances multiples, à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de son enfant ou de son adoption en cas de partage entre les parents du congé d'adoption. Le salarié doit en informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance. Le contrat de travail est suspendu durant ce congé.

#### 42.3. Education des enfants

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

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

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

### Article 44

#### *Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident*

Les salariés absents pour maladie, maternité ou accident dûment constaté par certificat médical continueront à percevoir leur salaire, y compris les indemnités de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, à raison de 90 % de leur rémunération brute pendant 180 jours.

Les salariés bénéficient de cette garantie aux conditions cumulatives suivantes, dans le cadre du contrat :

- totaliser 2 ans d'ancienneté dans la profession ;
- justifier de leur incapacité dans les 48 heures ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

L'indemnisation court à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, au 4<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

Si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois antérieurs, la durée totale de l'indemnisation ne peut dépasser 180 jours. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

A l'issue de cette première période d'indemnisation, il sera versé des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS et un éventuel salaire à temps partiel, sera égal à 1/360 de 75 % du salaire brut de référence. Le versement de ces indemnités cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle ;
- au décès ;
- et au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 2 ans dans la profession pour bénéficier de la première période d'indemnisation à 90 %, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours par arrêt à hauteur de 1/360 de 75 % du salaire brut de référence.

En cas de nouvel arrêt après épuisement des droits à 90 %, l'indemnisation débutera au premier jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, au 4<sup>e</sup> jour dans les autres cas.

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

## Article 45

### *Rente invalidité*

Les salariés classés en invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 70 % du salaire brut de référence.

Les salariés classés en invalidité 1<sup>re</sup> catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du montant de la rente invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

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

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

Cette rente est versée jusqu'au 60<sup>e</sup> anniversaire et au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

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

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

## Article 46

### *Capital décès. – Invalidité absolue et définitive*

Sont garantis les salariés cadres, non cadres et apprentis, jusqu'à leur départ en retraite, à l'exception des titulaires de CES, extras et gérants de société non salariés.

#### 46.1. Causes de versement

En cas de décès du salarié, pour tout autre cause que celle visée à l'article 48.2 « Exclusions », ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès.

#### 46.2. Montant du capital

##### 46.2.1. Le montant du capital versé sera le suivant :

- personnel non cadre :
  - assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence total ;
  - assuré marié (ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence total ;
  - assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge : 120 % du salaire brut de référence ce total ;
  - majoration par personne à charge : 20 % du salaire brut de référence total ;
- personnel cadre :
  - assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 150 % du salaire brut de référence total ;
  - assuré marié (ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge : 180 % du salaire brut de référence total ;

- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge : 220 % du salaire brut de référence total ;
- majoration par personne à charge : 40 % du salaire brut de référence total.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

46.2.2. Double effet : le décès postérieur ou simultané du conjoint non marié ou concubin non marié avant son 60<sup>e</sup> anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

#### 46.3 a) Dévolution du capital décès. – Personne bénéficiaire

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

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux père et mère survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.

#### 46.3. b) Définition du conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par jugement définitif. Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés et :

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie ;
- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

#### 46.4. Personnes à charge

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

Pour l'application des garanties décès, invalidité absolue définitive et double-effet :

- les ascendants ou descendants reconnus comme tels par l'article 196 A *bis* du code général des impôts ;
- les enfants visés à l'article 196 A *bis* du code général des impôts, qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs ;

Pour la rente éducation,

- qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs, les enfants :
  - sans condition jusqu'à leur 19<sup>e</sup> anniversaire ;
  - avec l'une des conditions suivantes jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, à savoir :

- poursuivre ses études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- être en apprentissage ;
- poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
  - inscrit auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeur d'emploi ;
  - ou stagiaire de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalents à l'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

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

#### 46.5. Maintien de la garantie décès

La garantie décès est maintenue dans les conditions suivantes :

a) Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion : les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion d'AG 2 R prévoyance ou de l'OCIRP, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

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

- l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenue postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement ;
- l'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;

- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente orphelin), du concubin, du partenaire titulaire du PACS, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP mais cesse à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement du contrat en ce qui concerne les prestations versées par l'AG 2 R prévoyance.

Les exclusions de garantie AG 2 R prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

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

- jusqu'au terme de la durée conventionnelle de maintien du salaire lorsque l'adhérent a souscrit, à l'exclusion de toute autre garantie en cas d'arrêt de travail, une garantie maintien de salaire (ou mensualisation) auprès de l'AG 2 R prévoyance.
- jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG 2 R prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au départ à la retraite du participant ;
- jusqu'au 60<sup>e</sup> anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG 2 R prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent, et dans tous les cas jusqu'à la date d'acquisition de pension du régime d'assurance vieillesse.

## Article 47

### *Rente éducation*

Sont garantis les salariés, cadres et non cadres et apprentis, jusqu'à leur départ en retraite, à l'exception des titulaires de CES, extras et gérants non salariés.

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

- jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire : 6 % du salaire brut de référence ;
- du 16<sup>e</sup> au 19<sup>e</sup> anniversaire (26<sup>e</sup> sous condition) : 8 % de ce même salaire.

La rente est doublée pour les orphelins de père et mère. Elle est viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

Le montant maximal du cumul des rentes à la date du décès du participant, quel que soit le nombre d'enfants à charge, ne peut excéder 40 % du salaire annuel brut. Si le nombre d'enfants est supérieur à 5, ce montant de 40 % est réparti à parts égales à chacun des ayants droit.

Elles sont versées trimestriellement à terme d'avance.

Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.



Les définitions des personnes à charge, des conjoints et de la période de garantie sont celles des articles 46.3, 46.4 et 46.5.

## Article 48

### *Droit à garanties*

#### 48.1. Le droit à garanties

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

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

#### 48.2. Exclusions

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

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

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant ;
- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

#### 48.3 Revalorisation

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

#### 48.4 Taux de cotisation

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- personnel non cadre : 1,01 % du salaire brut tranche A et tranche B, appelés à hauteur 0,76 % dont 0,05 % affectés à l'OCIRP ;
- personnel cadre : 1,87 % du salaire brut tranche A et 2,92 % du salaire brut tranche B, appelés à hauteur de 1,54 % du salaire brut tranche A et 2,04 % du salaire brut tranche B dont 0,05 % affectés à l'OCIRP.

En fonction des résultats techniques enregistrés par le régime, le taux d'appel pourra être reconduit ou modifié.

Ces taux, afin de respecter les dispositions de la loi de généralisation de la mensualisation, sont répartis comme suit :

*a) Personnel non cadre*

	À CHARGE DE L'EMPLOYEUR	À CHARGE DU SALARIÉ
Taux contractuel .....	0,92 %	0,09 %
Taux d'appel .....	0,69 %	0,07 %

*b) Personnel cadre*

	À CHARGE DE L'EMPLOYEUR		À CHARGE DU SALARIÉ TB
	TA	TB	
Taux contractuel .....	1,87 %	2,64 %	0,28 %
Taux d'appel .....	1,54 %	1,84 %	0,20 %

Coût lié à la reprise des prestations en cours de service à la date de la mise en place de cet avenant :

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

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

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

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

#### 48.5. Gestion du régime conventionnel

Le présent article vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la pâtisserie auprès de :

- l'AG 2 R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité, indemnités de départ à la retraite ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties rente éducation. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à l'AG 2 R Prévoyance.

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

L'AG 2 R prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la convention collective nationale en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par l'AG 2 R prévoyance une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les entreprises employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

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

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

#### 48.6 Commission paritaire technique

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

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

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

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

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

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

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le « contrat de garanties collectives » conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### 48.7. Effet. – Durée

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

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

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

### CHAPITRE IV

#### *Hygiène et sécurité*

##### Article 49

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

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

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

Dans les entreprises comptant plus de 49 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est institué conformément à la loi.

Article 50  
*Tenue de travail*

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

Article 53  
*Commission paritaire nationale*

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

Une organisation syndicale de salariés a la faculté de donner mandat à une autre organisation syndicale de salariés pour la représenter à la commission paritaire nationale. La commission paritaire nationale négocie la présente convention collective. Elle délibère sur les éventuelles interprétations qui s'avèreraient nécessaires à son application.

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

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

- assurent les travaux administratifs, notamment les rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- informent les employeurs et les salariés ;
- répondent aux demandes de renseignements et de conseils ;
- procèdent, à la demande, à des conciliations lors des différends collectifs.

La négociation permanente de la convention exige de nombreuses réunions et requiert la collaboration de conseillers techniques, et la consultation d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations professionnelles d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en œuvre des moyens importants.

Compte tenu de ces considérations et afin que la charge effective de la négociation de la convention collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant de son champ d'application, il est institué une contribution à son fonctionnement et notamment à celui de la commission paritaire, ainsi que des commissions permanentes créées au niveau national.

Cette contribution est fixée à 0,08 % de la masse salariale brute des entreprises entrant dans le champ d'application, entièrement à la charge de l'employeur. La collecte de cette contribution est déléguée à l'organisme désigné pour assurer le régime de prévoyance conventionnelle.

## Fonctionnement de la commission paritaire en cas de conciliation

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

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

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

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

## Article 3

L'avenant n° 38 est supprimé. Son annexe est renommée « Annexe sur le contrat de prévoyance » et son préambule annulé et remplacé par le texte suivant :

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

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

Par la signature de ce contrat ; l'AG 2 R prévoyance et de l'OCIRP, acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG 2 R prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par les articles 23 et 24 et 46 à 48 de la convention collective, au taux de cotisation fixé par l'article 48 de celle-ci.

Le présent contrat de garanties collectives est ainsi conclu entre :

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

Dans les articles 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 7 de l'annexe, le terme « l'avenant n° 48 » est remplacé par « les articles 23 et 24 et 46 à 48. »

Dans l'article 8 de l'annexe, le terme « à l'avenant n° 48 » est supprimé et le terme « article 12 de l'avenant 48 » remplacé par « article 46.5 de la convention collective ».

Dans l'article 5, le 3<sup>e</sup> paragraphe est modifié comme suit :

Versement des indemnités journalières suite à incapacité de travail ou invalidité :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ou invalidité ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

#### **Article 4**

L'avenant n° 39 « relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail » est renommé « Dispositions transitoires sur les modalités de passage aux 35 heures ».

Les articles 8 à 11 de l'avenant n° 39 sont supprimés.

#### **Article 5**

Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui rentrera en application du jour de la publication de son extension au *Journal officiel*, à l'exception des dispositions de l'article 3 qui entreront en vigueur, après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG 2 R et la publication de l'extension de la convention collective au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 février 2005.

(Suivent les signatures.)