

Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**

IDCC : 1747. – **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES  
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

**ACCORD DU 9 OCTOBRE 2006**

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : *ASET0651218M*

IDCC : 1747

PRÉAMBULE

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre du titre II de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social dans la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et dans les entreprises appartenant à ce secteur d'activité par la place privilégiée que doit occuper la négociation collective dans la réalisation de cet objectif.

Cet accord témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Ainsi, les parties conviennent que le développement de la négociation collective de la branche passe par la reconnaissance de tous les acteurs de la négociation collective, et notamment les salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche, délégués syndicaux, membres élus du personnel et salariés mandatés au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'exercice de responsabilités syndicales ou la qualité de membre élu du comité d'entreprise ou de délégué du personnel ne saurait constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre.

Les parties signataires rappellent le rôle primordial de l'accord de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation des solidarités interentreprises et l'harmonisation des conditions d'emploi des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les parties signataires ont également souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **CONDITIONS DE LA NÉGOCIATION DANS LA BRANCHE**

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

##### *Validité des accords de branche*

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité arithmétique des organisations syndicales représentatives au plan national au sein de la branche.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge en séance à l'ensemble des organisations représentatives au plan national au sein de la branche, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord.

La notification des accords de branche est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

#### **Article 2**

##### *Observatoire paritaire de la négociation collective*

Les parties signataires conviennent de constituer un observatoire paritaire de la négociation collective chargé du suivi des accords dans la branche à tous les niveaux conformément aux dispositions de l'article L. 132-17-1 du code du travail.

##### **2.1. Composition**

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

##### **2.2. Missions**

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire d'une copie des accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Il dresse un bilan annuel des négociations de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

A cet effet, la commission paritaire de validation prévue lui transmettra une fois par an un bilan quantitatif et qualitatif des dossiers instruits par ladite commission.

L'examen de ces dossiers pourra être l'occasion de recommandations à l'attention des membres de la commission paritaire de validation.

A l'issue d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs et, d'autre part, auprès des représentants des organisations syndicales représentatives, un bilan d'application des accords conclus par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés sera présenté à la commission.

Il formule également des propositions sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

### 2.3 Fonctionnement

Tous les 2 ans, l'observatoire est présidé alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative et par un représentant des organisations patronales. Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Avant chaque réunion, une copie du bilan à étudier est adressée aux membres de l'observatoire, en même temps que leur convocation, et ceci au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par les organisations patronales.

Tous les accords recensés par l'observatoire sont mis à la disposition de ses membres qui peuvent les consulter auprès de son secrétariat.

## Article 3

### *Commission paritaire nationale de validation*

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail.

#### 3.1. Composition

La commission paritaire nationale de validation est composée en nombre égal d'un représentant par organisation syndicale représentative au plan national dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

#### 3.2. Missions

La commission paritaire nationale a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi, elle s'assure de la conformité de ces accords aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

A cet effet, l'employeur adresse au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation un exemplaire de l'accord dont il demande la validation.

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission paritaire nationale de branche un bilan des accords conclus dans le cadre de l'examen annuel du rapport prévu à l'article L. 132-12 du code du travail.

#### 3.3. Fonctionnement

Tous les 2 ans, la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative au plan national et par un représentant des organisations patronales.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal établi par son secrétariat. Ce procès-verbal est adressé aux membres de la commission.

Sous réserve qu'elle soit saisie, la commission de validation se réunit au moins 1 fois par trimestre selon le calendrier qu'elle établit au début de chaque année.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission en même temps que la convocation, au plus tard 1 mois avant la date fixée pour la réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité des membres présents, la délégation patronale et syndicale détenant un nombre de voix identique.

Lorsque l'accord est approuvé, la commission établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, l'accord est réputé non écrit et un procès-verbal de non-conformité est établi.

Dans tous les cas, la commission notifie par écrit sa décision à chacune des parties signataires de l'accord d'entreprise.

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

#### **Article 4**

##### *Droit de saisine*

Un droit de saisine est institué.

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche peuvent ainsi formuler des demandes relatives aux thèmes de négociation qu'elles souhaitent voir engagés.

Ces demandes écrites doivent être adressées aux organisations patronales qui en informent l'ensemble des organisations syndicales. Ces demandes doivent être inscrites à l'ordre du jour de la séance de négociation la plus proche.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoire.

## **TITRE II**

### **CONDITIONS DE NÉGOCIATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

La négociation d'entreprise s'effectue, en principe, avec un délégué syndical.

Toutefois, à défaut de représentants d'organisations syndicales désignés au sein d'une société, les parties signataires conviennent de la possibilité de négocier des accords collectifs dans les conditions fixées ci-dessous.

#### **Article 5**

##### *Validité des accords d'entreprise et d'établissement*

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représen-

tatives, ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

La notification des accords d'entreprise est faite par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

En cas de carence aux dernières élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'approbation de cette convention ou de cet accord par la majorité des salariés.

## Article 6

### *Négociation avec les représentants élus du personnel*

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26-II du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales. Ainsi, les parties signataires conviennent que les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective, de ses annexes, aux accords de branche ou aux dispositions légales visées à l'article 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social.

#### 6.1. Moyens accordés aux élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les représentants élus du personnel pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les représentants élus du personnel est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation est constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

## 6.2. Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés, par la représentation du personnel, à la majorité des membres titulaires élus présents.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de validation prévue au présent accord. L'employeur transmettra également la copie des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire de validation.

L'accord, après approbation par la commission paritaire de validation, doit être déposé par l'employeur, accompagné du procès-verbal de validation et de la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## Article 7

### *Négociation avec un salarié mandaté*

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26-III du code du travail, les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, peuvent conclure des accords d'entreprise ou d'établissement, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales. Ainsi, les parties signataires conviennent que les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective, de ses annexes, aux accords de branche ou aux dispositions légales visées à l'article 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social.

## 7.1. Le mandat

### 7.1.1. Conditions du mandatement.

Au minimum 1 mois avant l'engagement de la négociation, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra exposer le ou les thèmes de négociation envisagés.

Le ou les mandats établis par une ou plusieurs organisations syndicales, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, devront être délivrés au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception.

### 7.1.2. Exercice du mandat.

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer du contenu et de l'étendue du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. De même, préalablement à la signature de l'accord définitif, un exemplaire du projet d'accord devra être adressé à l'organisation syndicale mandante.

### 7.1.3. Terme du mandat.

Le mandat prend fin soit à la date de signature de l'accord, soit à la date du retrait du mandat par le syndicat mandataire, soit à la date où le salarié décide de mettre fin à son mandat.

Le retrait du mandat par le syndicat mandataire doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

La décision de mettre fin au mandat, à l'initiative du salarié, doit être notifiée par écrit à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante.

Le mandat prend également fin en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur et le salarié mandaté. Le procès-verbal doit établir les points de désaccord et être adressé à l'organisation syndicale mandante.

## 7.2. Moyens accordés aux salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les salariés mandatés est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

## 7.3. Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient de la protection générale prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation. Cette protection demeure applicable pendant une période de 12 mois à compter du terme du mandat.

## 7.4 Conditions de validité des accords

L'accord d'entreprise signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Cette approbation intervient après la conclusion de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et du lieu de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe, et son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord approuvé, lors de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

### TITRE III

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 8

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

#### Article 9

##### *Révision*

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 10

##### *Dénonciation*

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.



La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

## **Article 11**

### *Abrogation des dispositions antérieures*

Le présent accord abroge les éventuelles dispositions ayant le même objet, contenues dans les accords antérieurs.

## **Article 12**

### *Non-dérogation*

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

## **Article 13**

### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sous réserve d'une non-opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.

Son extension sera demandée au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

## **Article 14**

### *Conditions d'application de l'accord*

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;
- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Fait à Paris, le 9 octobre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;  
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE).

**Syndicats de salariés :**

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
Fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CSFV)  
CFTC ;  
Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,  
des tabacs et des sections connexes (FGTA) FO.