

Brochure n° 3102

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 8 DU 26 OCTOBRE 2006
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET0651274M

IDCC : 1747

Article 1^{er}

Objet et présentation de l'avenant

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues ci-dessous.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des titres et articles existants.

Article 2

PRÉAMBULE

Le préambule est ainsi modifié :

Le dernier tiret du 9^e alinéa est supprimé.

Le 11^e alinéa est supprimé.

Le 12^e alinéa est modifié comme suit : « Les parties signataires recommandent aux employeurs, aux salariés et à leurs mandataires de veiller tout particulièrement à l'égalité des salaires. »

Article 3

CLAUSES GÉNÉRALES

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

L'article 1^{er} est ainsi modifié :

Article 1^{er}

Champ professionnel

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail. Elle s'applique aux départements d'outre-mer à compter du 1^{er} janvier 1999.

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF 15-8 A et 15-8 B.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et/ou la transformation, et/ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et/ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

Le caractère industriel de ces activités résulte des spécialités ci-après :

a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et/ou viennoiserie (crus – frais ou surgelés –, précuits – frais ou surgelés –, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).

b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés « terminaux de cuisson », que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).

c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.

d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;
2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci,
3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 m².
4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

Ressortent également de cette dernière catégorie les chaînes de magasins telles que définies ci-après exerçant les activités de fabrication et vente de produits frais de pâtisserie et de fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie.

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. A titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs.

Article 4

CHAPITRE II. – Dispositions relatives aux relations entre les organisations syndicales

Le dernier alinéa de l'article 8 est modifié comme suit :

« Elle comprend des représentants de chaque syndicat de salariés représentatives au plan national, et autant de représentants du syndicat des employeurs. Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée, en ayant recours à des intervenants extérieurs. »

Article 5

CHAPITRE III. – Droit syndical dans l'entreprise

Les articles 11, 12 et 13 sont ainsi modifiés :

Le 2^e alinéa de l'article 11 est modifié comme suit :

« Il est rappelé simplement dans le présent article, pour mémoire, qu'il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement ou l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat. »

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 12 sont modifiés comme suit :

Paragraphe 1 :

« Pour faciliter les élections en évitant les contentieux, les parties conviennent des modalités suivantes applicables dans les entreprises ayant 11 salariés et plus, sauf accord d'entreprise contraire.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux se fait en groupant dans :

- le 1^{er} collège, les ouvriers, les chauffeurs, les livreurs, les vendeurs livreurs et les vendeuses ;
- le 2^e collège, les techniciens, les agents de maîtrise, les employés autres que les vendeuses et les cadres ;
- un 3^e collège, le cas échéant, en matière de comité d'entreprise, si le nombre de cadres dans la société est au moins égal à 25. »

Paragraphe 2 :

Le mot « indemnisées » est remplacé par le mot « rémunérées ».

Le 1^{er} alinéa de l'article 13 est supprimé.

Le 2^e alinéa de l'article 13 est ainsi rédigé :

« En cas de conflits, toutes les parties en cause mettront tout en œuvre afin d'engager au plus tôt toutes les procédures possibles de négociation, qu'elles soient conventionnelles comme celles prévues à l'article suivant ou qu'elles résultent de la réglementation en vigueur. »

Article 5

CHAPITRE IV. – Contrats de travail

Les articles 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont ainsi modifiés :

Le 2^e alinéa de l'article 16 est ainsi rédigé :

« Dans l'intérêt des deux parties, l'engagement d'un salarié doit faire l'objet d'un document écrit de l'employeur, sous forme de lettre d'embauche ou de contrat de travail. »

La dernière phrase du 2^e alinéa de l'article 17 est supprimée.

Le 2^e alinéa de l'article 18 est ainsi rédigé :

« En application des articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail qui exigent l'utilisation de ces contrats pour les seuls emplois spécifiés, les parties signataires conviennent de ne les adopter éventuellement que pour les emplois de pétrisseurs, conducteurs de fours, chauffeurs-livreurs, vendeurs livreurs, ouvriers d'entretien, personnel de vente. »

Le 5^e alinéa de l'article 18 est ainsi complété :

« Il doit également mentionner la qualification du salarié, les éléments de la rémunération ainsi que la durée annuelle minimale de travail. »

Le 1^{er} alinéa de l'article 19 est ainsi modifié :

Le mot « substantiel » est remplacé par le mot « essentiel » et les mots « modalité(s) nouvelle(s) » sont remplacés par les mots « modification(s) envisagée(s) ».

Il est rajouté un 4^e et un 5^e alinéa à l'article 19 ainsi rédigés :

« Lorsqu'il s'agit d'une modification pour motif économique, l'employeur doit informer chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant à l'intéressé qu'il dispose d'un délai de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

Le 1^{er} alinéa de l'article 21 est ainsi rédigé :

« Lorsque la période d'essai a été renouvelée dans les conditions prévues à l'article précédent, la partie qui entend rompre le contrat pendant la période de renouvellement doit, sauf faute grave ou lourde, en informer l'autre partie autant de semaines à l'avance qu'il y a eu de mois d'essai effectués au cours de la période initiale de préavis. »

Les alinéas 3, 4, 5 et 6 de l'article 22 sont remplacés par les alinéas 3, 4 et 5 suivants :

« Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, notamment s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire, l'employeur doit, s'il entend engager une procédure de licenciement en raison de la désorganisation de la société ou du service, le convoquer par pli recommandé avec avis de réception afin de lui expliquer son intention due à la nécessité de remplacement.

Après cet entretien (éventuel si l'intéressé ne vient pas), l'employeur peut lui notifier la rupture de son contrat en raison de l'absence prolongée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur doit lui verser l'indemnité légale de licenciement. »

Le dernier alinéa de l'article 22 est ainsi modifié :

« Cette rupture ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité légale telle prévue par l'article L. 122-9 du code du travail lorsque l'incapacité a une origine non professionnelle, et une indemnité légale doublée lorsque l'incapacité a une origine professionnelle. »

Le 3^e alinéa de l'article 24 est ainsi rédigé :

« Ces demi-journées sont fixées par accord avec l'employeur. A défaut d'accord, elles sont fixées alternativement par l'employeur et le salarié. Elles peuvent aussi, par accord entre l'employeur et le salarié, être groupées en fin de préavis. »

Il est rajouté un alinéa 6 à l'article 25 :

« Lorsque le licenciement est justifié par un motif économique, cette indemnité est égale à l'indemnité prévue à l'article R. 122-2 du code du travail. »

Article 6

CHAPITRE V. – Rémunérations, indemnités, congés, absences

Les articles 31, 32, 33, 34 et 36 sont ainsi modifiés :

Le dernier alinéa de l'article 31 est ainsi rédigé :

« Aucune indemnité n'est due aux salariés n'ayant pas travaillé la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié, excepté en cas d'absence autorisée ou en cas d'absence assimilée à du travail effectif. Toutefois, les personnes en congé payé exceptionnel pour événements familiaux bénéficient du jour férié payé. »

La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 32 est supprimée.

Le 6^e alinéa de l'article 33 est ainsi rédigé :

« En cas de rupture avant la prise des congés cumulés, l'indemnité correspondante reste due sauf cas de faute lourde. »

Le dernier alinéa de l'article 33 est supprimé.

L'article 34 est ainsi rédigé :

« Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dans les cas suivants :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 2 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès des père ou mère : 2 jours ;
- journée citoyenne : 1 jour.

Après 3 mois d'ancienneté :

- décès d'un des beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces périodes sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises au moment de l'événement.

Elles sont prises en compte comme un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. »

Le dernier alinéa de l'article 36 est ainsi modifié :

Les mots « plus de 20 » sont remplacés par les mots « au moins 21 ».

Article 7

CHAPITRE VI. – Organisation et durée du travail

Les articles 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44 et 45 sont ainsi modifiés :

Il est inséré l'alinéa suivant avant le 1^{er} alinéa de l'article 37 :

« Le repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien. »

Le 1^{er} alinéa de l'article 39 est supprimé et les lettres A, B et C sont remplacées par les numéros 39.1, 39.2 et 39.3.

Le 1^{er} alinéa du paragraphe A de l'article 40 est ainsi rédigé :

« Le paiement des heures supplémentaires ou de leur seule majoration, peut être remplacé par un repos équivalent, c'est-à-dire à 125 % pour les 8 premières heures supplémentaires et à 150 % pour les suivantes. »

Le 1^{er} alinéa du paragraphe C de l'article 40 est ainsi rédigé :

« Conformément à la réglementation les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sont consultés en temps utile, sur le choix entre repos et paiement. L'option donne lieu à un accord dans l'entreprise. »

Le paragraphe B de l'article 40 est supprimé et les lettres A et C sont remplacées par les numéros 40.1 et 40.2.

Le 1^{er} alinéa de l'article 41 et le 4^e alinéa du paragraphe A de l'article 41 sont ainsi modifiés :

Le mot « modulation » est remplacé par le mot « annualisation ».

Le 1^{er} alinéa du paragraphe A est ainsi modifié :

Le nombre « 39 » est remplacé par le nombre « 35 ».

Les lettres A, B et C de l'article 41 sont remplacées par les numéros 41.1, 41.2 et 41.3.

Au paragraphe E de l'article 42, la référence « au paragraphe B » est remplacée par « à l'article 42.2 ».

Les lettres A à F de l'article 42 sont remplacées par les numéros 42.1 à 42.6.

L'article 43 est ainsi rédigé :

Article 43

Annualisation du temps de travail

43.1. Organisation des horaires collectifs

Sous réserve de respecter la moyenne annuelle de travail définie, les horaires collectifs de chaque établissement ou unité peuvent être organisés de diverses façons pour adapter le mieux possible, au cours de l'année, les rythmes de travail aux nécessités fixées par la clientèle, par exemple :

a) En les répartissant sur moins de 4, 5 ou 6 jours par semaine, selon les périodes ;

b) En organisant le travail, à certaines périodes, sur les 6 jours de la semaine, par exception à l'article 37 de la convention collective, sans que ce rythme de production puisse durer pour chaque salarié plus de 12 semaines dans l'année civile ;

c) En assurant l'activité de l'établissement ou de l'unité, de façon régulière ou à certaines époques, pendant les 7 jours de la semaine, conformément aux dispositions de l'article L. 221-9 du code du travail ou de l'article L. 221-10, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent pour l'entreprise.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire par roulement doit être assuré ainsi qu'il suit :

- aux salariés de la production, 2 jours de repos par semaine, conformément à l'article 37 de la convention collective, sauf cas d'application de l'alinéa b ci-dessus avec les limitations de temps prévues ;

- à ceux des magasins, un repos d'au moins 2 jours par semaine, ce repos devant être constitué de 2 jours consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année ;
- aux salariés des autres services, 2 jours de repos par semaine. Cependant, le travail des services de livraison ou de prise de commande peut, en raison d'obligations techniques, être organisé habituellement ou périodiquement sur 6 jours. Dans ce cas, le personnel en cause qui effectuerait plus de 35 heures par semaine aurait droit, afin de respecter la moyenne annuelle de travail définie, à des jours de repos supplémentaires en cours d'année, correspondant au dépassement d'horaire ;

d) En prévoyant des périodes entières non travaillées pour les salariés dont les horaires ont été supérieurs à la moyenne hebdomadaire prévue pour l'année.

e) Il est rappelé :

- qu'il n'est pas possible, sauf accord particulier, de faire venir un salarié pour une durée de travail effectif inférieure à 3 heures consécutives. Des horaires d'une telle durée ne peuvent être qu'exceptionnels pour les salariés à temps plein ;
- que les diverses possibilités précitées d'organisation du travail s'appliquent aux horaires collectifs, sans exclure la possibilité de dérogations individuelles exceptionnelles, en cas d'urgence, pour assurer, par exemple, des remplacements imprévus ;
- que, dans tous les cas énumérés au présent article, les règles de programmation et de prévenance prévues à l'article 43.5 doivent être respectées.

43.2. Rémunération

Les salariés sont rémunérés au mois sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen adopté par l'entreprise.

Dans les conditions ci-dessus, les horaires de travail peuvent donc varier de 0 à 46 heures d'une semaine à l'autre, le salaire de chacun étant – sauf absences – régulier sur la base de la moyenne hebdomadaire à l'année. Tout règlement d'heures supplémentaires et de repos compensateurs est exclu au cours de la période, conformément à l'article L. 212-8, paragraphe II, du code du travail.

43.3. Période de référence

A défaut d'accord d'entreprise sur ce point, c'est l'année civile qui est adoptée pour arrêter les comptes individuels des salariés et les solder. L'adoption par une entreprise d'une autre période de comptage doit résulter d'un accord conclu dans les conditions prévues à l'article 43.9 ci-dessous.

43.4. Comptes individuels

Chaque mois, le nombre d'heures en plus ou en moins par rapport à la moyenne hebdomadaire à l'année figure sur la feuille de paye ou sur un document annexe. En cas d'absence, ce compte fait apparaître le chiffre des heures non faites réellement. Au terme des 6 premiers mois de chaque période annuelle, les résultats doivent être analysés et les conséquences en être tirées conformément à l'article 43.6 ci-dessous.

43.5. Programmation des horaires collectifs

Il est souhaitable qu'une note de service informe le personnel le plus longtemps possible à l'avance des durées prévues et des variations d'horaires.

Aussi chaque entreprise doit, en fonction de ses variations habituelles d'activité, prévoir de manière indicative, pour chaque secteur visé, les périodes de plus ou moins grande activité. Ce calendrier prévisionnel – en principe annuel – doit être fixé au moins 1 mois avant le début de la période de comptage mentionnée à l'article 43.3 (soit, à défaut d'accord d'entreprise, au 1^{er} décembre au plus tard).

Toute modification du calendrier prévisionnel doit faire l'objet d'une information générale par affichage d'une note de service, dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 1 semaine à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.

43.6. Fin d'année et solde des comptes

A la fin de l'année civile, ou de la période de comptage adoptée dans l'entreprise en application de l'article 43.3, les comptes individuels sont arrêtés et régularisés ainsi qu'il suit :

- pour les salariés ayant effectué en moyenne un temps de travail inférieur à l'horaire hebdomadaire adopté, le salaire correspondant versé en cours d'année sur la base de cette moyenne leur reste acquis, sauf cas d'absence ;
- pour les salariés ayant effectué, au cours de l'année, un nombre d'heures supérieur à la moyenne hebdomadaire de l'horaire adopté dans l'entreprise, les heures faites en sus sont évaluées au tarif horaire et donnent lieu :
 - à une majoration de 50 %. Les heures et leur majoration peuvent être soit remplacées par un repos équivalent à prendre dans les 2 mois de l'arrêt des comptes, soit payées, soit encore versées à un compte épargne-temps ;
 - à un repos compensateur égal à 20 %.

Dans le cas où l'analyse prévue au terme des 6 mois par l'article 43.4 ferait apparaître, pour certains salariés, un solde supérieur à 100 heures, les horaires réels de ces salariés devraient être impérativement réduits en dessous de 35 heures par semaine dès le mois suivant.

43.7. Encadrement

Malgré les difficultés inhérentes aux niveaux de qualification et de responsabilité, le personnel d'encadrement doit bénéficier des solutions de principe des présentes dispositions.

Il en est ainsi par exemple des techniciens et agents de maîtrise qui, lorsqu'ils ne sont pas rémunérés au forfait, doivent bénéficier des solutions des présentes dispositions.

Cette réduction ne modifie pas la possibilité de conclure, pour le personnel d'encadrement, en raison des nécessaires variations d'horaires inhérentes aux fonctions et à l'accomplissement de la mission, des contrats prévoyant

des rémunérations forfaitaires. Ces rémunérations ne pourront pas être inférieures aux minimums prévus pour l'horaire moyen habituel, lequel devra être indiqué dans le contrat de travail et revu au moins tous les 3 ans en fonction des évolutions du poste.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement rémunéré au forfait, les parties recommandent tout particulièrement aux employeurs de veiller tout au long de l'année à ce qu'il bénéficie, d'une façon ou d'une autre, de la réduction de temps de travail.

Les entreprises qui engagent des négociations paritaires, dans les conditions rappelées à l'article 43.9, en vue de conclure un accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail, doivent rechercher toutes solutions possibles, innovantes, particulières au personnel d'encadrement rémunéré au forfait.

A défaut de solutions particulières en fonction de l'alinéa précédent et lorsque les entreprises se situent dans le cas de l'article 43.9, le personnel d'encadrement rémunéré au forfait bénéficie, au minimum de 1 journée de repos par mois, en sus des jours fériés et des repos hebdomadaires normalement pratiqués avant la réduction du temps de travail.

Lorsqu'il travaille habituellement les dimanches et jours fériés, il bénéficie en outre de 1 semaine supplémentaire de congés par an.

43.8. Moyens pour favoriser la formation professionnelle

Il est rappelé que le temps passé en formation est rémunéré conformément à la réglementation en vigueur. Il n'entre pas en compte dans le calcul du temps de travail effectif.

Les parties signataires considèrent qu'un effort maximal doit être fait en matière de formation, tant par les employeurs que par les salariés. A cet effet, il est rappelé que, conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, ces derniers peuvent apporter une contribution significative en demandant à suivre des stages de formation inscrits ou non dans le plan de formation de l'entreprise, en tout ou partie en dehors du temps de travail, par exemple sur le temps rendu disponible par la réduction du temps de travail.

Les entreprises qui négocieront la réduction du temps de travail peuvent, dans l'accord à intervenir, fixer le seuil maximal de ces journées de formation prises en dehors du temps de travail.

43.9. Modalités d'adoption dans l'entreprise

Pour les entreprises qui auront décidé d'annualiser la durée du travail, les modalités d'application seront différentes selon les cas.

43.9.1. Cas des entreprises de plus de 30 salariés.

Un accord interne doit être conclu pour permettre l'application des principes du présent accord et l'adaptation des modalités pratiques à la situation de l'entreprise, en améliorant éventuellement les différentes dispositions conventionnelles.

L'accord d'entreprise doit être négocié et signé dans les conditions prévues par l'accord de branche en date du (...) relatif au dialogue social.

43.9.2. Cas des entreprises de 30 salariés ou moins.

Ces entreprises peuvent appliquer telles quelles les dispositions de la convention collective, sauf à en améliorer les quantités qui constituent des minimums, sous réserve :

- de consulter au préalable les délégués du personnel, si cette instance existe dans l'entreprise ;
- d'informer chaque salarié par écrit des modalités d'application du présent accord et des possibilités légales de mandatement ;
- de prévoir, à compter de cette information, un délai de mise en vigueur d'au moins 1 mois pour permettre de recueillir les observations des salariés.

Ces dispositions sont également applicables en cas de réduction du temps de travail telle que visée à l'article suivant.

Le 1^{er} alinéa de l'article 44 est ainsi modifié :

La référence à l'article « L. 212-5, paragraphe 4 » est remplacé par la référence à l'article « L. 212-7-1 du code du travail ».

L'article 44 devient l'article 45.

Il est inséré un nouvel article 44 ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés souhaitent participer, pour ce qui concerne les entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, à toute solution qui contribuerait à réduire le nombre de demandeurs d'emploi et, d'une façon générale, à améliorer les conditions de l'emploi en France.

Dans cette perspective, les dispositions du présent article sont destinées à prévoir les différentes modalités applicables dans les entreprises qui décideront d'annualiser le temps de travail et de réduire les horaires collectifs de travail selon l'un ou l'autre des 2 cas suivants :

- 1^{er} cas : l'entreprise conclut un accord : les présentes dispositions sont améliorées. L'entreprise engage des négociations avec les partenaires habilités, dans les conditions rappelées à l'article 43.9.1. Dans ce cas, l'accord d'entreprise peut adapter les modalités ci-après pour tenir compte de la situation spécifique de l'établissement, en adoptant des solutions différentes devant être globalement plus favorables que les dispositions ci-dessous ;
- 2^e cas : à défaut d'accord d'entreprise : application des modalités ci-après Pour l'entreprise qui n'a pas conclu d'accord d'entreprise dans les conditions précitées et qui décide de réduire l'horaire collectif de travail à 35 heures par semaine, les dispositions ci-dessous sont applicables, dans les conditions énoncées à l'article 43.9.2.

Les différentes solutions d'annualisation et de réduction adoptées par l'entreprise peuvent être appliquées soit pour l'ensemble de l'entreprise, soit par établissement, soit par unité de travail. Elles concernent l'ensemble du personnel du secteur considéré. Mais la durée du travail effectif fait l'objet d'un décompte individuel pour chaque salarié.

Ainsi, dans le cas où la durée réelle du travail est réduite, par exemple à 35 heures par semaine en moyenne sur l'année, il est nécessaire de suivre, pour chaque salarié, l'évolution et la variation de l'horaire effectué, et chacun doit être en mesure de le connaître et de le vérifier mois par mois.

44.1. Indemnité RTT

En contrepartie de la réduction des horaires réels de travail, les salariés en activité au moment de la réduction perçoivent chaque mois une indemnité compensatrice, qui sera dénommée "indemnité RTT".

Elle doit apparaître dans une rubrique à part du bulletin de paye. N'étant pas une rémunération prévue en contrepartie d'un travail, elle n'entre pas en compte dans le calcul du taux horaire servant de base aux éventuelles majorations.

La proportion du salaire compensé est déterminée par accord d'entreprise pour les entreprises se situant dans le 1^{er} cas visé au préambule de l'article 44 ci-dessus.

Toutefois, dans tous les cas, elle ne peut être inférieure à 75 % de l'horaire réduit, c'est-à-dire, par exemple, 35 heures payées 38.

De plus, la compensation ci-dessus est portée à 100 % pour les entreprises qui auront obtenu les aides financières prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 pour une mise en place anticipée de la réduction du temps de travail.

D'une façon générale, le total de la rémunération mensuelle (salaire + indemnité) doit être au moins égal au montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2000, pour 169 heures.

4.2. Amortissement de l'indemnité RTT et modération des salaires

Cette indemnité RTT doit être limitée dans le temps. Pour ce faire, une partie est réintégrée chaque année dans le salaire de base. Cette part d'indemnité comprend les éventuelles majorations des salaires réels, de quelque nature qu'elles soient, et peut donc varier d'une année à l'autre. Mais l'indemnité RTT doit se trouver soldée, c'est-à-dire entièrement réintégrée au salaire, au plus tard à la fin de la 2^e année suivant la mise en place de l'accord dans l'entreprise.

44.3. Nouveaux embauchés

Dans les entreprises ayant réduit la durée du travail, les nouveaux embauchages se font sur la base du nouvel horaire collectif de l'entreprise. Cependant, la rémunération mensuelle doit être au moins égale au montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2000 pour 169 heures.

De plus, les salaires mensuels versés ne peuvent être inférieurs aux minimums conventionnels pour le nouvel horaire, majorés chaque année de la valeur du salaire minimal correspondant à la moitié du nombre d'heures réduites. Ainsi, au plus tard à la fin de la deuxième année suivant la mise en place de l'accord dans l'entreprise, les salaires mensuels minimaux pour l'horaire réduit ne pourront être inférieurs aux salaires minimaux calculés sur la base de l'ancien horaire.

44.4. Epargne-temps

Les parties signataires sont d'accord pour adopter le compte épargne-temps dans la profession. Les modalités d'application seront définies ultérieurement par un avenant. »

Article 8

CHAPITRE VII. – Retraite et prévoyance

Les articles 45 à 49 deviennent les articles 46 à 50.

Article 9

CHAPITRE VIII. – Sécurité et hygiène

Les articles 50 à 52 sont ainsi modifiés :

Le titre de l'article 50 est ainsi modifié : « Hygiène et sécurité – CHSCT ».

Les alinéas 3 et 4 de l'article 52 sont supprimés.

Les articles 50 à 52 deviennent les articles 51 à 53.

Article 10

CHAPITRE IX. – Dates d'effet

L'article 53 devient l'article 54.

Article 11

ANNEXES CATÉGORIELLES

ANNEXE II. – Dispositions particulières applicables aux ouvriers

Les articles 1, 3, 4 et 7 sont ainsi modifiés :

Le paragraphe 2 et le paragraphe 4 de l'article 1^{er} sont ainsi rédigés :

Paragraphe 2 :

« La rémunération mensuelle correspond à 151,67 h par mois pour un horaire de travail de 35 heures par semaine. Le taux horaire s'obtient, notamment pour le calcul des heures supplémentaires, en divisant le salaire mensuel par 151,67 h. »

Paragraphe 4 :

« Sauf le cas d'annualisation, les heures de travail non effectuées sont déduites du salaire mensuel, en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures travaillées dans l'entreprise pendant le mois considéré. »

Le 1^{er} alinéa de l'article 3 est ainsi rédigé :

« Pour les raisons ci-dessus exposées, les ouvriers peuvent être amenés à travailler un jour férié. Dans ce cas, ils perçoivent le règlement des heures effectuées augmenté d'une majoration de 115 % calculée sur le taux des heures normales. »

Le 1^{er} alinéa du point A de l'article 4 est supprimé ainsi que la phrase suivante du 2^e alinéa : « Au 1^{er} janvier 2005, le 1^{er} alinéa sera remplacé par les dispositions suivantes : »

Au 1^{er} alinéa de l'article 4 B, la référence « du paragraphe E de l'article 42 » est remplacée par « de l'article 42.5 ».

Les lettres A et B de l'article 4 sont remplacées par les numéros 4.1 à 4.2.

A l'article 7, la référence « aux articles 47 et 48 » est remplacée par la référence « aux articles 48 et 49 ».

Article 12

ANNEXE III. – Dispositions communes aux techniciens, aux agents de maîtrise, aux ingénieurs et aux cadres

L'article 8 est ainsi modifié :

Au 1^{er} alinéa de l'article 8, la référence « au paragraphe B de l'article 42 » est remplacée par « à l'article 42.2 ».

Article 13

ANNEXE IV. – Clauses particulières aux techniciens et agents de maîtrise

Les articles 2 et 3 sont ainsi modifiés :

A l'article 2, la référence « aux articles 47 et 48 » est remplacée par la référence « aux articles 48 et 49 ».

A l'alinéa 3 de l'article 3, le nombre « 39 » est remplacé par le nombre « 35 ».

Article 14

ANNEXE VI. – Clauses particulières aux employés

Les articles 3 et 4 sont ainsi modifiés :

L'article 3 est ainsi modifié :

« Pour les raisons ci-dessus exposées, les employés peuvent être amenés à travailler un jour férié. Dans ce cas, ils perçoivent le règlement des heures effectuées augmenté d'une majoration de 115 % calculée sur le taux des heures normales. »

Les deux premiers alinéas du point A de l'article 4 sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant :

« Les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin (ou dans la plage horaire définie à l'article 42.2 des clauses générales) sont majorées de 25 %. »

Au 1^{er} alinéa de l'article 4 B, la référence « du paragraphe E de l'article 42 » est remplacée par « de l'article 42.5 ».

Les lettres A et B de l'article 4 sont remplacées par les numéros 4.1 et 4.2.

Article 15

L'accord-cadre du 25 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures est supprimé.

Article 16

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} novembre 2006.

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

Fait à Paris, le 26 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.