

Avenant n° 3 du 24 octobre 2025

relatif aux congés payés, maladie et accident
(chapitre III de la convention collective)

NOR : ASET2650095M

IDCC : 1286

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CCCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'organisation professionnelle et les fédérations syndicales signataires ont souhaité mettre à jour, au regard de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, les dispositions de l'article 35 relatives aux absences rémunérées exceptionnelles de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) du 1^{er} janvier 1984 – IDCC 1286.

À cette fin, l'article 35 du chapitre III est ainsi modifié.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 35 du chapitre III de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie du 1^{er} janvier 1984 – IDCC 1286.

Article 2 | *Modification de l'article 35*

Les dispositions de l'article 35 « Absences rémunérées exceptionnelles » chapitre III de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 35 | *Absences rémunérées exceptionnelles*

Les salariés bénéficient, sur présentation des justificatifs, des congés exceptionnels suivants :

- pour son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 7 jours calendaires ;
- pour le mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- pour la naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrés, à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrés ou :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
- pour le décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours ouvrés ;
- pour le deuil, en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès) : 8 jours ouvrés ;
- pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage ou d'un cancer : 5 jours ouvrés ;

En outre, les salariés, attendant un enfant, s'engageant dans un parcours de procréation médicalement assistée ou engageant une procédure d'adoption, bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ou entretiens obligatoires, dans les conditions visées par l'article L. 1225-16 du code du travail. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise. »

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui définit et met à jour les autorisations d'absences rémunérées en conformité avec la loi, ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée de l'accord, révision et suivi de son application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au terme d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6 | Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord et aux formalités de publicité. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)