

Convention collective 3224

Convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie - chocolaterie - biscuiterie. Etendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984. (*Date de signature le 1 janvier 1984*)

- **CHAPITRE Ier : Clauses générales.**
 - ◆ Champ d'application. (article 1)
 - ◆ Durée de la convention. (article 2)
 - ◆ Révision. (article 3)
 - ◆ Dénonciation. (article 4)
 - ◆ Conventions et accords antérieurs. (article 5)
 - ◆ Libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion. (article 6)
 - ◆ Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical. (article 7)
 - ◆ Participation des salariés aux commissions paritaires. (article 8)
 - ◆ Délégués du personnel. (article 9)
 - ◆ Comité d'entreprise. (article 10)
 - ◆ Panneaux d'affichage. (article 11)
 - ◆ Règlement intérieur. (article 12)
- **CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.**
 - ◆ Période d'essai - Embauche. (article 13)
 - ◆ Contrats à durée déterminée. (article 14)
 - ◆ Texte (article 15)
 - ◆ Travail à temps partiel. (article 16)
 - ◆ Rupture du contrat de travail. (article 17)
 - ◆ Indemnité de licenciement. (article 18)
- **Texte**
- **CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.**
 - ◆ Bulletin de salaire. (article 20)
 - ◆ Certificat de travail. (article 21)
 - ◆ Durée du travail. (article 22)
 - ◆ Repos hebdomadaire. (article 23)
 - ◆ Rémunération du travail du dimanche. (article 24)
 - ◆ Travail de nuit. (article 25)
 - ◆ 1er Mai. (article 26)
 - ◆ Jours fériés. (article 27)
 - ◆ Le travail des jeunes. (article 28)
 - ◆ Le travail des femmes. (article 29)
 - ◆ Egalité entre les salariés des deux sexes. (article 29 BIS)
 - ◆ Formation permanente et formation professionnelle. (article 30)
 - ◆ Emploi des handicapés. (article 31)
 - ◆ Emploi des étrangers - Salaires. (article 31 BIS)
- **CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.**
 - ◆ Congés. (article 32)
 - ◆ Absences rémunérées exceptionnelles. (article 35)
 - ◆ Autorisation d'absence. (article 36)
 - ◆ Hygiène et sécurité et conditions de travail. (article 37)
 - ◆ Obligations militaires. (article 38)

- ◆ Maternité - Adoption. (article 39)
- ◆ Absence, maladie et accident - Indemnisation. (article 40)
- ◆ Retraite complémentaire. (article 41)
- ◆ Commission paritaire nationale de négociation. (article 42)
- ◆ Commission paritaire de conciliation et d'interprétation. (article 43)
- **Dispositions finales.**
- **Extension.**

Annexe I : Personnel d'encadrement

Annexe I Personnel d'encadrement

- **Période d'essai.**
- **Engagements.**
- **Formation.**
- **Modification du contrat de travail.**
- **Préavis.**
- **Maladie - Accident.**
- **Durée du travail.**
- **Indemnité de licenciement.**

Annexe II Classifications

- **A. - Classifications employé (e) - Ouvrier (ère) - Vente - Production - Services généraux.**
- **B. - Classifications agents de maîtrise et cadres.**
- **C. Grilles d'analyses des classifications professionnelles.**
 - ◆ 1. Employés - Ouvriers : (Vente - Fabrication - Services généraux).
 - ◇ GRILLE VENTE.
- **C. Grilles d'analyses des classifications professionnelles.**
 - ◆ 1. Employés - Ouvriers : (Vente - Fabrication - Services généraux).
 - ◇ GRILLE FABRICATION.
 - TITRE DE L'EMPLOI
- **C. Grilles d'analyses des classifications professionnelles.**
 - ◆ 1. Employés - Ouvriers : (Vente - Fabrication - Services généraux).
 - ◇ GRILLE SERVICES GENERAUX.
- **C. Grilles d'analyses des classifications professionnelles.**
 - ◆ 2. GRILLE AGENT DE MAÎTRISE.
 - ◆ 3. GRILLE CADRE.
- **GLOSSAIRE.**

Avenant à l'annexe II " Classifications " Etendu par arrêté du 3 juin 2003 JORF 8 juin 2003. (Date de signature le 21 novembre 2002)

Avenant à l'annexe II " Classifications "

- **Responsabilité du personnel permanent non cadre dans l'accueil et le contrôle des tâches des personnels saisonniers.**
-

Convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie - chocolaterie - biscuiterie. Etendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984. (*Date de signature le 1 janvier 1984*)

Annexe III : Salaires minima conventionnels

- **Préambule.**

Annexe IV : Remboursement des frais aux salariés participant à une réunion paritaire.

Avenant n° 2 portant création de l'annexe "régime de prévoyance". En vigueur le 1er janvier 1985. Etendu par arrêté du 27 juin 1985 JORF 5 juillet 1985. (*Date de signature le 8 janvier 1985*)

Annexe : Régime de prévoyance

- **Garantie décès.**
- **Invalité permanente et absolue.**
- **Double effet.**
- **Age limite au service des prestations.**
- **Maintien de la garantie.**
- **Traitement de référence.**
- **Répartition de la cotisation.**
- **Texte**

Avenant n° 3 relatif au régime de prévoyance. Etendu par arrêté du 27 juin 1985 JORF 5 juillet 1985. (*Date de signature le 5 février 1985*)

Annexe : Régime de prévoyance

Convention portant création d'un fonds d'assurance formation. En vigueur le 26 décembre 1987. Etendue par arrêté du 21 décembre 1987 JORF 26 décembre 1987. (*Date de signature le 1 octobre 1987*)

ANNEXE portant création d'un fonds d'assurance formation, préambule.

Annexe portant création d'un fonds d'assurance formation

- **Dénomination.**
- **Champ d'application.**
- **Objet.**
- **Entreprises adhérentes.**
- **Ressources.**
- **Utilisation des ressources.**
- **Gestion du fonds d'assurance formation.**
- **Agrément du fonds.**
- **Date d'effet du fonds.**
- **Modification de la convention.**

- **Dénonciation - Dissolution.**

Annexe portant création d'un fonds d'assurance formation, Annexe

- **CHAMP D'APPLICATION.**

Accord paritaire relatif à l'affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995. (*Date de signature le 12 septembre 1996*)

INSERTION DES JEUNES - Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995

- **Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995.**
 - **Désignation du C.F.A. destinataire des fonds visé à l'article 1er.**
 - **Conditions d'attribution de ces fonds.**
 - **Suivi de l'exécution de l'accord.**
-

Avenant n° 4 1999-04-22 (*Date de signature le 22 avril 1999*)

PRÉVOYANCE, Préambule

PRÉVOYANCE

- **Garanties.**
 - **Cotisations.**
 - **Désignation.**
 - **Date d'effet.**
 - **Extension.**
-

Avenant relatif à la RTT et à la modulation Etendu par arrêté du 5 janvier 2001 JORF 19 janvier 2001. (*Date de signature le 25 mai 2000*)

RTT et modulation

- **Clause de révision et dénonciation de l'accord.**
 - **Champ d'application.**
 - **Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.**
 - **Entreprises de plus de 20 salariés.**
 - **Entreprises comptant au plus 20 salariés.**
 - **Détermination du travail effectif.**
 - **Rémunération.**
 - **Heures supplémentaires.**
 - **Temps partiel.**
 - **Embauche ou préservation d'emploi.**
 - **Contrôle du temps de travail.**
 - **Suivi de l'accord.**
 - **Entrée en vigueur.**
 - **Extension.**
-

Avenant relatif au régime de prévoyance (*Date de signature le 15 novembre 2000*)

Réduction du temps de travail des cadres

- **Cadres.**

Régime de prévoyance

- **Garantie rente éducation.**
 - **Cotisations.**
 - **Organismes désignés.**
 - **Changement d'organisme assureur.**
 - **Durée et date d'effet.**
 - **Extension.**
-

Avenant relatif à la RTT et à la modulation (*Date de signature le 14 novembre 2001*)

RTT et modulation

Avenant relatif à la rente éducation Etendu par arrêté du 5 juin 2002 JORF 14 juin 2002 (*Date de signature le 1 février 2002*)

Rente éducation

- **Préambule**
 - **Garantie rente éducation.**
 - **Cotisation.**
 - **Organismes désignés.**
 - **Changement d'organisme assureur.**
 - **Durée et date d'effet.**
 - **Extension.**
-

Avenant à l'annexe II portant des modifications du brevet technique des métiers Etendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004. (*Date de signature le 19 novembre 2003*)

Avenant à l'annexe II portant des modifications du brevet technique des métiers

Avenant portant constitution d'un fonds d'aide au paritarisme Etendu par arrêté du 2 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004. (*Date de signature le 8 juin 2004*)

Constitution d'un fonds d'aide au paritarisme

- **Préambule**
- **Objet de l'accord.**

- **Financement du fonds d'aide au paritarisme.**
 - **Collecte de la cotisation.**
 - **Création d'une association paritaire.**
 - **Affectation du montant des cotisations recueillies.**
 - **Entrée en vigueur.**
-

Avenant relatif au renouvellement prévoyance Etendu par arrêté du 2 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004. (*Date de signature le 8 juin 2004*)

Renouvellement prévoyance

- **Préambule**
 - **Champ d'application.**
 - **Objet.**
 - **Bénéficiaires.**
 - **Risques couverts.**
 - **Garanties minimales obligatoires.**
 - **Cotisations.**
 - **Organismes assureurs désignés.**
 - **Changement d'organisme assureur.**
 - **Durée et date d'effet.**
 - **Demande d'extension.**
-

Avenant portant sur le départ à la retraite Etendu par arrêté du 14 février 2005 JORF 6 mars 2005. (*Date de signature le 9 novembre 2004*)

Départ à la retraite

- **Préambule**
 - **Age de départ à la retraite 1.1. A l'initiative du salarié.**
 - **Préavis.**
 - **Indemnité de fin de carrière.**
 - **Extension de l'avenant.**
-

Avenant relatif à la formation professionnelle Etendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005. (*Date de signature le 9 novembre 2004*)

Formation professionnelle

- **Préambule**
 - **Contrat de professionnalisation.**
 - **Périodes de professionnalisation.**
 - **Droit individuel à la formation.**
 - **Application du présent avenant.**
 - **Extension.**
-

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (*Date de signature le 6 décembre 2004*)

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)

Avenant relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle Etendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 27 juillet 2006. (*Date de signature le 30 juin 2005*)

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

- Préambule
- Champ d'application.
- Objet de la commission.
- Attributions de la commission.
- Composition de la commission.
- Fonctionnement de la commission.
- Organisation de la commission.
- Réunions.
- Durée et conditions d'application du présent accord.
- Formalités de dépôt.

Avenant relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie-confiserie " Etendu par arrêté du 9 février 2007 JORF 20 février 2007. (*Date de signature le 28 juin 2006*)

Création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie-confiserie "

- Description du poste.
- Texte

Création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie-confiserie " ANNEXE I

- Référentiels et activités.
 - ◆ Palier A : 4 mois dont 160 heures en centre de formation.
 - ◆ Palier B : 8 mois dont 315 heures en centre de formation.
 - ◆ Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation.

Création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie-confiserie " ANNEXE II

- Référentiel de certification
-

Avenant n° 17 " Salaires " à l'annexe III (*Date de signature le 7 mai 1999*)

SALAIRES

- **Salaires applicables au 1er janvier 1999.**

Avenant relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006 Etendu par arrêté du 23 octobre 2006 JORF 3 novembre 2006. (*Date de signature le 28 juin 2006*)

Salaires

Arrêté portant extension de la convention nationale des commerces de détail de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) et des textes la complétant. JONC 12 octobre 1984. (*Date de signature le 2 octobre 1984*)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 2 avril 1985. (*Date de signature le 22 mars 1985*)

Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 5 juillet 1985. (*Date de signature le 27 juin 1985*)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 24 décembre 1985. (*Date de signature le 12 décembre 1985*)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 19 mars 1986. (*Date de signature le 11 mars 1986*)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 24 février 1987. (*Date de signature le 16 février 1987*)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 26 décembre 1987. (*Date de signature le 21 décembre 1987*)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 31 décembre 1987. (Date de signature le 21 décembre 1987)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 25 janvier 1989. (Date de signature le 11 janvier 1989)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 18 janvier 1990. (Date de signature le 8 janvier 1990)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 2 mai 1990. (Date de signature le 20 avril 1990)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 11 octobre 1990. (Date de signature le 28 septembre 1990)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 24 janvier 1991. (Date de signature le 15 janvier 1991)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 17 mars 1992. (Date de signature le 3 mars 1992)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. JORF 23 mars 1993. (Date de signature le 11 mars 1993)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 23 mars 1993. (Date de signature le 12 mars 1993)

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord de la pâtisserie, confiserie, glacierie, chocolaterie portant création du Fonds d'assurance formation (F.A.F.) salariés.
JORF 31 mars 1993. (Date de signature le 19 mars 1993)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 15 février 1994. (Date de signature le 3 février 1994)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 10 février 1995. (Date de signature le 31 janvier 1995)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 16 janvier 1996. (Date de signature le 4 janvier 1996)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 16 janvier 1997. (Date de signature le 2 janvier 1997)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 18 février 1998. (Date de signature le 9 février 1998)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 3 avril 1998. (Date de signature le 24 mars 1998)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 13 octobre 1999. (Date de signature le 29 septembre 1999)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 30 octobre 1999. (Date de signature le 19 octobre 1999)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 5 mai 2000. (Date de signature le 25 avril 2000)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 19 janvier 2001. (Date de signature le 5 janvier 2001)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 6 septembre 2001. (Date de signature le 27 août 2001)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 14 juin 2002. (Date de signature le 5 juin 2002)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
JORF 4 juillet 2002. (Date de signature le 21 juin 2002)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
(n° 1286). JORF 9 avril 2003. (Date de signature le 28 mars 2003)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
(n° 1286). JORF 8 juin 2003. (Date de signature le 3 juin 2003)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
(n° 1286). JORF 14 octobre 2003. (Date de signature le 3 octobre 2003)

Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 19 février 2004. (Date de signature le 6 février 2004)

Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 19 mai 2004. (Date de signature le 10 mai 2004)

Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 21 novembre 2004. (Date de signature le 5 novembre 2004)

Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 16 décembre 2004. (Date de signature le 2 décembre 2004)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 6 mars 2005. (Date de signature le 14 février 2005)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 8 juillet 2005. (Date de signature le 28 juin 2005)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 12 janvier 2006. (Date de signature le 3 janvier 2006)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 27 juillet 2006. (Date de signature le 12 juillet 2006)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 3 novembre 2006. (Date de signature le 23 octobre 2006)

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286). JORF 20 février 2007. (Date de signature le 9 février 2007)

Accord relatif à la collecte des contributions pour de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). (Date de signature le 21 décembre 1994)

- **Collecte.**
- **Contributions.**
- **Compétence.**
- **Champ d'intervention.**
- **Dénonciation.**
- **Dépôt.**

ANNEXE

- **Champ d'application de l'accord interprofessionnel.**
-

Avenant relatif aux contributions à la formation professionnelle Etendu par arrêté du 31 mai 2006 JORF 10 juin 2006. (Date de signature le 16 juin 2005)

Contributions à la formation professionnelle

- **Contributions**
 - **Texte**
-

Avenant relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation Etendu par arrêté du 31 mai 2006 JORF 10 juin 2006. (Date de signature le 16 juin 2005)

Mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel à la convention nationale de la pâtisserie et de la confiserie - chocolaterie - biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants). JORF 21 octobre 1995. (Date de signature le 11 octobre 1995)

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national interprofessionnel concernant la pâtisserie et de la confiserie - chocolaterie et la glacerie (détaillants et détaillants-fabricants). JORF 16 juin 2002. (Date de signature le 11 juin 2002)

Arrêté portant extension d'avenants à un accord interbranche conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) et de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (n° 1286) JORF 10 juin 2006. (Date de signature le 31 mai 2006)

Avenant relatif aux contributions à la formation professionnelle. (Date de signature le 13 octobre 1999)

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant la pâtisserie et la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants). (Date de signature le 23 février 2000)

Article1

Accord relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation (Date de signature le 26 mai 2004)

- **Préambule**
- **Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD.**
- **Champ d'intervention.**
- **Objet.**
- **Fonctionnement.**
- **Ressources.**
- **Délégation.**
- **Adhésion.**
- **Dénonciation.**
- **Dépôt et extension.**
- **Entrée en vigueur.**

ANNEXE

- **Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.**
-

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation JORF 26 décembre 2004. (Date de signature le 9 décembre 2004)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

**Convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la
confiserie - chocolaterie - biscuiterie.
Etendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984.**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1984 (A National)

ARTICLE 1

CHAPITRE Ier : Clauses générales.
Champ d'application.
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1996-12-11 BO conventions collectives 97-7, étendu par arrêté du 9 février 1998 JORF 18 février 1998).

Organisation patronale signataire :

Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération nationale CFTC des travailleurs de l'alimentaire, des spectacles et des prestations de services ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires
FNCA- CGC ;

Fédération des services CFDT.

Adhésion : Fédération nationale de l'industrie agro-alimentaire et forestière CGT par lettre du 27 novembre 1984 à la convention collective nationale et à ses annexes I, II et IV. Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-24).

La présente convention, ses annexes et avenants régissent sur l'ensemble du territoire métropolitain les rapports entre salariés et employeurs.

Sont comprises dans le champ d'application de la convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la confiserie, chocolaterie (activité visée au n° 522 G de la nomenclature d'activités françaises NAF), cette activité principale pouvant être associée :

- au commerce de produits connexes tels que glaces, sorbets, chocolateries, biscuiterie etc ;
 - à la fabrication des produits vendus dans leurs magasins.
-

ARTICLE 2

CHAPITRE Ier : Clauses générales.
Durée de la convention.
en vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1984. Elle se poursuivra ensuite dans les conditions prévues à l'article L 132-6 du code du travail pour une période indéterminée, sauf dénonciation ou révision dans les formes prévues aux articles 3 et 4 ci-après.

ARTICLE 3

CHAPITRE Ier : Clauses générales.
Révision.
en vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai de trois mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Pendant toute la durée de la discussion paritaire qui ne saurait excéder deux ans, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

ARTICLE 4

CHAPITRE Ier : Clauses générales.
Dénonciation.
en vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant un an après le jour de la signature, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle sera effectuée avec un préavis de six mois. A défaut de convention nouvelle ou de renonciation de la dénonciation, la convention continuera à produire effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis. La dénonciation n'a d'effet qu'à l'égard de son auteur. La convention continue à produire ses effets dans les rapports des autres parties.

ARTICLE 5

Convention collective 3224

CHAPITRE Ier : Clauses générales. Conventions et accords antérieurs. en vigueur étendu

La présente convention annule et remplace les conventions antérieures.
Elle ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis, à titre individuel et collectif, avant la signature de la convention.
Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

ARTICLE 6

CHAPITRE Ier : Clauses générales. Libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion. en vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour l'employeur que pour les salariés, de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.
Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations de travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat. Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement. Les organisations de salariés signataires, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.
L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L 412-1 à 21 du code du travail.

ARTICLE 7

CHAPITRE Ier : Clauses générales. Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical. en vigueur étendu

Afin d'assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation ou son remplaçant aux réunions en question peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.
La réponse lui sera donnée par écrit dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.
Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé.

ARTICLE 8

CHAPITRE Ier : Clauses générales.
Participation des salariés aux commissions paritaires.
en vigueur étendu

Des autorisations d'absence rémunérées seront accordées aux salariés participant à une réunion paritaire prévue aux articles 42 et 43 de la présente convention.

Le remboursement des frais de déplacement s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que ceux attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA, dont les barèmes actualisés sont annexés à la présente convention.

ARTICLE 9

CHAPITRE Ier : Clauses générales.
Délégués du personnel.
en vigueur étendu

Conformément à l'article L 421-1 du code du travail, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire dans tous les établissements dont l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

En application de l'article L 423-18 du code du travail, le chef d'entreprise doit notamment, chaque année, informer par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

Conformément à l'article L 422-1 du code du travail, les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Fonctionnement

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi. Son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son service sous réserve des dispositions ci-dessous :

- le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;
- les délégués suppléants ne bénéficient pas, au titre de leur mandat, d'un crédit d'heures ; le temps qu'ils consacrent à leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L 424-3 du code du travail, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de

gène importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction mettra à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer, pour ceux qui en sont investis, une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Réception des délégués

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister de représentants d'une organisation syndicale à raison d'un représentant par organisation syndicale, qui peut être extérieur à l'entreprise.

Les réunions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite, par les soins du chef d'entreprise, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, deux jours ouvrables par mois, pendant les heures de travail, à la disposition des salariés qui désirent en prendre connaissance.

Il est également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le texte de la note des délégués ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise peuvent, lorsque les réclamations qui en font l'objet sont collectives, être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

Le temps passé par les délégués du personnel titulaires ou suppléants aux réunions prévues ci-dessus est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires (art L 124-4 du code du travail).

ARTICLE 10

CHAPITRE Ier : Clauses générales.

Comité d'entreprise.

en vigueur étendu

Conformément à l'article L 431-1, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

Pour ce qui concerne notamment les attributions, la composition, le fonctionnement du comité d'entreprise, on se reportera aux articles du code du travail.

Conformément à l'article L 432-7, le comité d'entreprise assure ou contrôle notamment la gestion de toutes les oeuvres sociales ou culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion quel qu'en soit le financement.

Conformément à l'article L 434-8, le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 p 100 de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la somme destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà

bénéficiaire le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,20 p 100 de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Elections

Le chef d'entreprise doit informer tous les deux ans le personnel, par affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise, conformément à l'article L 433-13 du code du travail.

En l'absence du comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par le délégué du personnel.

ARTICLE 11

CHAPITRE Ier : Clauses générales.

Panneaux d'affichage. en vigueur étendu

A l'intérieur de chaque établissement occupant plus de dix salariés seront prévus des panneaux d'affichage distincts réservés aux communications des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, telles qu'elles sont prévues par le code du travail. Il en sera de même pour les communications des sections syndicales.

ARTICLE 12

CHAPITRE Ier : Clauses générales.

Règlement intérieur. en vigueur étendu

Dans les entreprises occupant habituellement au moins vingt salariés, un règlement intérieur est établi dans le cadre de la législation en vigueur.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Le contenu du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Le contenu du règlement intérieur est limité aux seules dispositions relatives à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, aux règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi qu'aux droits de la défense des salariés dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

ARTICLE 13

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Période d'essai - Embauche.

Période d'essai.

Chaque salarié entrant dans l'entreprise reçoit une lettre dans laquelle sont nettement précisés : l'emploi, la classification, les appointements correspondants et la durée de la période d'essai. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la mention expresse de la durée est portée dans le contrat.

Sauf dispositions particulières aux avenants de la présente convention, la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder un mois, sauf stipulation contraire.

La durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée sera :

- un jour par semaine avec un maximum de deux semaines quand la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois quand la durée initialement prévue du contrat est supérieure à six mois.

Embauchage.

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui sera prononcée à la suite de l'examen est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

ARTICLE 14

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Contrats à durée déterminée.

en vigueur étendu

Le contrat à durée déterminée obéit à des dispositions légales particulières auxquelles il convient de se reporter.

Le texte ci-après a pour seul objet d'informer sur quelques-unes des caractéristiques fondamentales de cette réglementation.

1 Cas d'utilisation du contrat à durée déterminée

L'utilisation du contrat à durée déterminée est limitée aux situations suivantes :

- a) Absence temporaire ou suspension d'un contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif de travail.
- b) Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité et contrat saisonnier.
- c) Exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.
- d) Lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi.
- e) Lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

2 Durée du contrat à durée déterminée

La loi fixe des limites à la durée du contrat.

Elle la lie à la durée du remplacement d'un salarié (absence temporaire, suspension de contrat) ou à celle de l'emploi saisonnier ou temporaire par nature, pour les cas relevant de ces situations.

Elle limite expressément la durée maximale à :

- six mois, en cas de surcroît exceptionnel d'activité ;

- un an, en cas d'exécution d'une tâche exceptionnelle.

Par la durée maximale, le législateur vise à englober la durée totale du contrat, celle d'un renouvellement étant incluse.

Il est à noter que lorsque le contrat à durée déterminée a pris fin, l'employeur ne peut conclure un nouveau contrat à durée déterminée pour " occuper le même poste " avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat antérieur.

Cette disposition ne s'applique pas au contrat à durée déterminée conclu :

- en cas d'absence temporaire ou suspension du contrat de travail du salarié lorsqu'il y a nouvelle absence du salarié remplacé ;
- pour des emplois saisonniers.

3 Forme et contenu du contrat

1 Forme

C'est un contrat écrit (obligatoire).

2 Contenu obligatoire

La cause du recours au contrat à durée déterminée doit être exprimée.

L'objet du contrat doit être précisé.

La désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé doit être également indiquée :

- s'il s'agit de remplacement d'un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé sont indiqués ;
- si une période d'essai est prévue, sa durée est mentionnée.

Le contrat peut être conclu pour un " terme certain " :

La date d'échéance est fixée dans ce contrat. Le contrat doit comporter mention du délai dans lequel le salarié est informé des intentions de l'employeur (délai de prévenance dont la durée est fixée par la loi). Le contrat à " terme certain " peut comporter une clause de report de terme : les modalités de terme sont énoncées dans le contrat (durée, conditions) ; si le terme n'est qu'une éventualité, le contrat le mentionne et, à l'échéance du terme, un accord écrit (avenant au contrat) doit concrétiser le terme. Le terme ne peut avoir lieu qu'une fois et ne peut excéder dans sa durée celle du contrat initial.

Le contrat peut également être conclu pour " un terme incertain " ; sa date d'échéance n'est pas connue avec précision parce qu'elle est liée à la réalisation de l'objet du contrat. Le législateur impose que, dans ce cas, une durée minimum soit fixée dans le contrat.

3 Délai de prévenance

Avant l'arrivée du terme, l'employeur doit prévenir le salarié :

- s'il s'agit d'un contrat à terme certain, l'employeur doit, à la demande écrite du salarié faite en temps utile, lui notifier son intention de ne pas prolonger le contrat, en respectant un délai légal d'un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas ;
- lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, de sa propre initiative, avant la survenance du terme, notifier son intention de ne pas renouveler le contrat dans les mêmes délais que ci-dessus ;
- si le contrat, conclu pour remplacer un salarié absent, comporte une durée minimale, l'employeur qui n'entend pas la dépasser devra informer le salarié dans les mêmes délais que ci-dessus.

En cas d'inobservation de ces délais, le salarié aura droit à une indemnité égale au montant des rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant une durée correspondant au délai dont il n'a pas bénéficié.

4 Fin de contrat

Les relations nées du contrat cessent entre l'employeur et le salarié à l'échéance du terme, sous

réserve des modalités applicables aux représentants du personnel, aux délégués syndicaux et aux conseillers prud'homaux.

Le salarié, sauf dans le cas des contrats saisonniers, perçoit une " indemnité de fin de contrat " (un décret fixe un taux minimum de 5 p 100 des rémunérations perçues).

La partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme engage sa responsabilité. La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave ou accord des parties) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts à l'autre partie.

ARTICLE 15

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail. en vigueur étendu

Toutes dispositions législatives et conventionnelles (à l'exclusion de celles relatives à la rupture des contrats) ainsi que celles qui résultent des usages applicables aux salariés permanents sont également applicables aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

ARTICLE 16

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail. Travail à temps partiel. en vigueur étendu

Il est défini par la loi du 28 juillet 1981, articles L 212-4-2 à L 212-4-5 du code du travail, et précisé par l'ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982.

Est considéré comme horaire à temps partiel un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, réparti de façon souple à l'intérieur d'une période, avec une limite maximum de dix heures par jour (huit heures pour les jeunes).

L'initiative de la création d'emplois à temps partiel revient à l'employeur après avis consultatif du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou information directe à l'inspection du travail, suivant les règles applicables aux établissements en fonction du nombre de leurs salariés.

L'employeur doit proposer par priorité les emplois à temps partiel aux salariés à temps plein de l'entreprise et doit également proposer par priorité aux salariés à temps partiel de l'entreprise les emplois à temps plein nouveaux ou vacants.

Les droits des salariés à temps partiel sont les mêmes que ceux des salariés à temps plein notamment en matière d'indemnité de licenciement.

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit. Sa durée peut être déterminée ou indéterminée, il obéit aux mêmes règles que les contrats à temps plein correspondants. De plus, il doit être précisé la répartition du temps de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Les heures complémentaires éventuelles sont plafonnées au tiers de la durée contractuelle dans la limite de l'horaire conventionnel ou légal. Elles ne sont pas soumises au régime des heures supplémentaires.

Les salariés à temps partiel peuvent cumuler deux ou plusieurs emplois sous réserve de respecter la durée maximale hebdomadaire du travail.

Les cotisations sociales sont réparties au prorata des rémunérations versées par chaque employeur.

Les travailleurs à temps partiel cotisent à la sécurité sociale sur la totalité de leurs rémunérations. Les employeurs bénéficient d'un abattement d'assiette prévu par le décret 81-540 du 12 mai 1981 (JO du 15 mai 1981).

Aucune limitation n'est fixée aux conditions d'électorat des travailleurs à temps partiel, par contre ils ne sont éligibles que dans une seule entreprise dont ils ont le choix.

Garanties individuelles.

La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à dix-huit heures par semaine sauf demande expresse des intéressés.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise. Les salariés peuvent donc en refuser le principe lors de la négociation de leur contrat de travail. Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles ne peuvent être effectuées que dans les limites qu'il fixe.

Le salarié à temps partiel disposera d'un délai maximum de deux semaines pour accepter une modification de son horaire régulier de travail.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de sept jours.

Lorsque, pendant une période de dix semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins deux heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable en cas d'opposition du salarié.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à trois heures.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective de travail au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Garanties collectives.

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, les entreprises offriront leurs emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi, totalement ou partiellement, dans le respect des dispositions de l'article L 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale de travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

ARTICLE 17

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Rupture du contrat de travail.

en vigueur étendu

Il a été convenu de distinguer dans les durées des préavis les cas de rupture à l'initiative :

- du salarié ;
- de l'employeur.

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Sauf dispositions particulières aux avenants de la présente convention, la durée de ce préavis est :

DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

Classe 1 :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.

Classes 2 et 3 :

Ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.

Classe 4 :

2 mois

DU FAIT DU SALARIE

Classe 1 :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

Classes 2 et 3 :

1 mois

Classe 4 :

2 mois

En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée de ce préavis s'apprécie à compter de la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception et est considérée de date à date conformément à l'article L 122-14-1 du code du travail.

La présentation de la lettre recommandée ne peut intervenir qu'un jour franc après la date de convocation à l'entretien préalable obligatoire.

Licenciement pour cause économique, structurelle, conjoncturelle.

Lorsque le préavis est remplacé par le paiement d'une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la période de préavis, l'employeur peut alors exiger le départ immédiat de son salarié dès qu'il a versé son indemnité.

En cas de licenciement pour cause économique, structurelle ou conjoncturelle, le salarié peut quitter son emploi en cours de préavis, sans avoir à payer d'indemnité.

Toutefois, par application de l'article L 122-8 le salarié continuera à faire partie de l'entreprise jusqu'à la fin du préavis.

Pour le cas où des circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, le ou les délégués, s'il en existe, sur les mesures qu'elle compte prendre.

En cas de licenciement économique structurel ou conjoncturel, le salarié congédié conservera, pendant un an, la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi ; cette priorité cesse si le salarié n'a pas accepté, dans un délai de deux jours ouvrables à compter de sa réception, l'offre obligatoire qui lui a été faite, par pli recommandé avec accusé de réception.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (ex : mutilés, handicapés).

Le salarié réintégré bénéficiera des conditions d'ancienneté acquises au moment du débauchage

Absence pour recherche d'emploi pendant l'exécution du préavis

a) En cas de licenciement ouvrant droit au préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour, pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Le total des heures attribuées pour la recherche d'un nouvel emploi ne pourra excéder quarante heures par mois. Elles ne seront pas, en principe, selon l'usage en vigueur, prises le samedi ou un jour de marché ou veille de fête. En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi sera calculée au prorata du temps de travail.

b) En cas de démission.

La même autorisation d'absence sera accordée au salarié qui donne son congé mais, dans ce cas, ces absences donneront lieu à réduction de salaire.

Cette autorisation d'absence cesse dès que le salarié aura trouvé un nouvel emploi.

ARTICLE 18

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Indemnité de licenciement.

en vigueur étendu

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de deux ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- moins de cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de cinq ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la première année.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

ARTICLE 19

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 10 2004-11-09 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 14 février 2005 JORF 6 mars 2005).

Article remplacé par les articles 1 à 4 de l'avenant n° 10 du 9 novembre 2004.

ARTICLE 20

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Bulletin de salaire.
en vigueur étendu

Chaque mois, le salarié doit recevoir un bulletin de salaire sur lequel seront indiqués notamment :

- le titre de la fonction ou de l'emploi occupé ;
 - le coefficient et la classification ;
 - le nombre d'heures effectuées ;
 - le repos compensateur ;
 - le code APE de l'entreprise ;
 - les organismes où sont versées les cotisations de retraites complémentaires.
-

ARTICLE 21

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Certificat de travail.
en vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié, en mains propres, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- date de sortie et fin du contrat ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

ARTICLE 22

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Convention collective 3224

Durée du travail.
en vigueur étendu

Sous réserve des autorisations administratives requises, des particularités locales ou saisonnières et pour respecter les habitudes de consommation de toutes les catégories de clientèle, les magasins de vente de confiserie peuvent être ouverts tout au long de la semaine calendaire.

Pour les personnels de vente, cette amplitude d'ouverture doit respecter les heures hebdomadaires d'équivalence et les dispositions relatives à l'accomplissement des heures supplémentaires.

Par heures d'équivalence, on entend une durée de présence réelle de quarante-deux heures trente par semaine pour une durée effective hebdomadaire de travail de trente-neuf heures rémunérées.

Les parties signataires de la présente convention sont convenues de ramener la durée de présence hebdomadaire réelle à la durée effective de travail de trente-neuf heures selon une programmation de réduction progressive ainsi définie :

DATE : au 1er janvier 1984

REDUCTION : 1 h

EQUIVALENCE : soit 41 h 30 pour 39 h

DATE : au 1er juillet 1984

REDUCTION : 0 h 30

EQUIVALENCE : soit 41 h pour 39 h

DATE : au 1er janvier 1985

REDUCTION : 1 h

EQUIVALENCE : soit 40 h pour 39 h

DATE : au 1er juillet 1985

REDUCTION : 0 h 30

EQUIVALENCE : soit 39 h 30 pour 39 h

DATE : au 1er janvier 1986

REDUCTION : 0 h 30

EQUIVALENCE : soit 39 h pour 39 h

ARTICLE 23

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Repos hebdomadaire.
en vigueur étendu

Le repos hebdomadaire est d'une journée calendaire minimum.

L'organisation du travail sur la semaine calendaire doit permettre à chaque salarié de bénéficier du repos hebdomadaire deux dimanches par mois.

Début 1986, les négociations auront lieu pour améliorer les dispositions actuelles concernant le repos hebdomadaire.

ARTICLE 24

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Rémunération du travail du dimanche.
en vigueur étendu

Les heures travaillées effectivement le dimanche sont majorées de 50 p 100.

ARTICLE 25

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Travail de nuit.
en vigueur étendu

Le travail de nuit s'effectue entre 22 heures et 5 heures du matin. Toute heure de travail accomplie de nuit est majorée de 25 p 100. Lorsque le travail a lieu le dimanche entre 0 heure et 5 heures et entre 22 heures et 24 heures, la majoration applicable est de 87,5 p 100 du salaire de base.

ARTICLE 26

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
1er Mai.
en vigueur étendu

Au cas où un salarié serait amené en raison des nécessités du service à travailler le 1er Mai, il percevrait, en plus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire sans que celle-ci puisse dépasser 100 p 100 du salaire de base.

ARTICLE 27

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Jours fériés.
en vigueur étendu

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1er janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;

- Lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Pour le travail effectué un jour férié autre que le 1er Mai, la rémunération est majorée de 25 p 100.
Lorsqu'un jour férié autre que le 1er Mai tombe un dimanche, il obéit dans ce cas aux règles de rémunération du travail du dimanche.

ARTICLE 28

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Le travail des jeunes. en vigueur étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du code du travail ; notamment dans les articles L 212-13 et L 212-14. Il est précisé que :

1° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, des dérogations pourront être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine, après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans le cas de dérogation, la durée minimale du repos ne pourra être inférieure à douze heures consécutives ;

2°) La durée de travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement ;

3°) Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie.

ARTICLE 29

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.

Le travail des femmes. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1984-06-13 étendu par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

Les employeurs devront se conformer aux dispositions des articles R 234-9 et R 234-10, relatifs aux travaux interdits aux femmes, et aux dispositions de l'article R 234-6 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes.

ARTICLE 29

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Le travail des femmes.
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1984-06-13 *étendu avec exclusions par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984*).

Les femmes peuvent, conformément à l'ordonnance 82-41 du 16 janvier 1982, travailler pendant une période de sept heures consécutives entre vingt-deux heures et sept heures (1).

Les employeurs devront se conformer aux dispositions des articles R 234-9 et R 234-10, relatifs aux travaux interdits aux femmes, et aux dispositions de l'article R 234-6 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres frigorifiques.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 2 octobre 1984 art 1.

ARTICLE 29 BIS

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Egalité entre les salariés des deux sexes.
en vigueur étendu

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les litiges pouvant naître de l'application de cette disposition seront soumis à la commission paritaire nationale de conciliation, par la partie la plus diligente.

L'employeur devra maintenir l'égalité professionnelle entre les salariés des deux sexes notamment pour ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion et les conditions de travail et d'emploi.

ARTICLE 30

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Formation permanente et formation professionnelle.
en vigueur étendu

Pour mieux assumer la formation permanente et la formation professionnelle, les parties s'engagent à consacrer leurs meilleurs efforts en vue de l'adhésion à un fonds d'assurance formation qui est ou sera créé dans un secteur d'activité proche.

ARTICLE 31

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Emploi des handicapés.
en vigueur étendu

Concernant l'emploi des handicapés, on se reportera à la législation en vigueur.

ARTICLE 31 BIS

CHAPITRE II : Contrats de travail - Conditions de travail.
Emploi des étrangers - Salaires.
en vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, il y aura égalité de traitement entre les salariés étrangers et français.

ARTICLE 32

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.
Congés.
en vigueur étendu

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur.

La période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Sauf accord de l'employé, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Les dates des congés doivent être communiquées au personnel au moins deux mois avant leur départ et affichées sur les lieux de travail.

ARTICLE 33

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.
Congés.
en vigueur étendu

Sont considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

- 1 Les périodes de repos des femmes en couches prévues par les articles L 122-25 et suivants du code du travail ;
- 2 Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat

de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;

3 Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

ARTICLE 34

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.

Congés.

en vigueur étendu

Il est rappelé que pour la durée du congé la semaine est comptée pour six jours ouvrables.

ARTICLE 35

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.

Absences rémunérées exceptionnelles.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 7 2002-05-30 BO conventions collectives 2002-43 étendu par arrêté du 3 octobre 2003 JORF 14 octobre 2003).

Tout employé aura droit, sur justification, aux autorisations d'absence payées exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrables, à prendre dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption ;
- mariage du salarié : 1 semaine calendaire ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère : 1 jour ouvrable.

Ces absences rémunérées sont également assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

NOTA : Arrêté du 3 octobre 2003 art 1 : les dispositions de l'avenant n° 7 du 30 mai 2002 à la convention collective nationale susvisée modifiant l'article 35 de ladite convention relatif aux absences rémunérées exceptionnelles, sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L 226-1 du code du travail.

ARTICLE 36

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.
Autorisation d'absence.
en vigueur étendu

Pour des cas exceptionnels et sérieusement motivés, les salariés pourront demander à leur employeur un congé, non rémunéré, pour une période de courte durée (n'excédant pas six jours ouvrables) sous réserve d'accord réciproque et après confirmation écrite de l'employeur.

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à une autorisation d'absence non rémunérée, dans la limite de douze jours par an, pour soigner leur enfant âgé de moins de douze ans, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Ces absences n'auront pas d'incidence sur le calcul des congés payés.

Les mères de famille ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficieront, à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi-journée d'absence indemnisée sur la base de la rémunération.

Toute absence non justifiée pendant quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, sera considérée comme une rupture de contrat de travail avec toutes les conséquences de droit.

ARTICLE 37

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.
Hygiène et sécurité et conditions de travail.
en vigueur étendu

L'obligation de prendre des mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprise, qui seront directement responsables de la non-application de ces mesures.

Un vestiaire individuel répondant aux dispositions légales sera mis à la disposition du personnel.

Les visites médicales seront organisées conformément aux obligations relatives à la médecine du travail.

Compte tenu du fait que les activités visées par la présente convention portent sur des produits alimentaires, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions sur l'hygiène de la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoiront à cet égard toutes dispositions utiles.

Tout manquement à ces prescriptions constitue une faute grave.

ARTICLE 38

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.
Obligations militaires.
en vigueur étendu

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national, les périodes militaires ou un rappel sous les drapeaux constitue une suspension du contrat de travail.

Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui, au moment où il a été appelé au

service national, doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois qui suit celle-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable entraînera la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

ARTICLE 39

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident. Maternité - Adoption. en vigueur étendu

Seront appliquées les dispositions de l'article L 122-26 du code du travail parmi lesquelles figurent notamment les dispositions suivantes :

Durée du congé maternité qui est fixée par la loi :

- six semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- dix semaines après ;
- en cas de naissances multiples, le congé postnatal est prolongé de deux semaines ;
- pour le troisième enfant et plus, le congé prénatal est porté à huit semaines et le congé postnatal à dix-huit semaines.

Congé d'adoption :

- adoption simple : le congé est de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- adoptions multiples : douze semaines ;
- à partir du troisième enfant, dix-huit semaines pour une adoption simple et vingt semaines pour adoptions multiples.

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.

Un congé sera accordé aux salariées en état de grossesse en application des dispositions légales (art L 122-26 du code du travail).

Si un état pathologique le rend nécessaire, attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état dans la limite de deux semaines avant et quatre semaines après la date présumée de l'accouchement.

ARTICLE 39

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident. Maternité - Adoption. en vigueur non étendu

Seront appliquées les dispositions de l'article L 122-26 du code du travail parmi lesquelles figurent notamment les dispositions suivantes :

Durée du congé maternité qui est fixée par la loi :

- six semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- dix semaines après ;

- en cas de naissances multiples, le congé postnatal est prolongé de deux semaines ;
- pour le troisième enfant et plus, le congé prénatal est porté à huit semaines et le congé postnatal à dix-huit semaines.

Congé d'adoption :

- adoption simple : le congé est de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- adoptions multiples : douze semaines ;
- à partir du troisième enfant, dix-huit semaines pour une adoption simple et vingt semaines pour adoptions multiples.

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.

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de six semaines avant l'accouchement et dix semaines après (1).

Un congé sera accordé aux salariées en état de grossesse en application des dispositions légales (art L 122-26 du code du travail).

Si un état pathologique le rend nécessaire, attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état dans la limite de deux semaines avant et quatre semaines après la date présumée de l'accouchement.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 2 octobre 1994 art 1.

ARTICLE 40

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident. Absence, maladie et accident - Indemnisation. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 4 1989-10-04 étendu par arrêté du 20 avril 1990 JORF 2 mai 1990).

Tout employé ne pouvant se rendre à son travail doit en avvertir le chef d'entreprise : il devra justifier son absence dans les deux jours ouvrables par un certificat, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les deux jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique et européenne.

1° Indemnisation de l'accident du travail ou du trajet, sans, pendant ou après l'hospitalisation :

ANCIENNETE : de 0 à 3 ans

INDEMNISATION : 40 jours à 90 p 100 puis 30 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 3 ans

INDEMNISATION : 50 jours à 90 p 100 puis 40 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 8 ans

INDEMNISATION : 60 jours à 90 p 100 puis 50 jours à 66 p 100

Convention collective 3224

ANCIENNETE : 13 ans

INDEMNISATION : 70 jours à 90 p 100 puis 60 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 18 ans

INDEMNISATION : 80 jours à 90 p 100 puis 70 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 23 ans

INDEMNISATION : 90 jours à 90 p 100 puis 80 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 28 ans

INDEMNISATION : 100 jours à 90 p 100 puis 90 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 33 ans

INDEMNISATION : 110 jours à 90 p 100 puis 100 jours à 66 p 100

Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale, le 1er jour restant à la charge de l'employeur.

2° Indemnisation de la maladie, avec ou sans hospitalisation :

ANCIENNETE : 15 mois

INDEMNISATION : 40 jours à 90 p 100 puis 30 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 8 ans

INDEMNISATION : 50 jours à 90 p 100 puis 40 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 13 ans

INDEMNISATION : 60 jours à 90 p 100 puis 50 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 18 ans

INDEMNISATION : 70 jours à 90 p 100 puis 60 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 23 ans

INDEMNISATION : 80 jours à 90 p 100 puis 70 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 28 ans

INDEMNISATION : 90 jours à 90 p 100 puis 80 jours à 66 p 100

ANCIENNETE : 33 ans

INDEMNISATION : 100 jours à 90 p 100 puis 90 jours à 66 p 100

Versement des indemnités : à partir du 1^{er} jour dans tous les cas.

Les garanties d'indemnisation ci-dessus accordées s'entendent déduction faite de l'allocation que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou de caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la

maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Le crédit total d'indemnisation institué par les dispositions ci-dessus est renouvelé chaque 1er janvier ; toutefois, la survenance d'une année civile durant une maladie en cours n'a pas pour effet d'allonger les périodes d'indemnisation à 90 p 100 ou 66 p 100.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie dans l'entreprise sous réserve que le salarié ait fourni à son employeur, en temps utile, les justificatifs d'indemnisation des différents organismes sociaux.

Les parties s'engagent à étudier les modalités d'une réduction du délai de carence et des garanties de maintien de salaire en cas de maladie.

ARTICLE 41

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident. Retraite complémentaire. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1990-06-15 étendu par arrêté du 28 septembre 1990 JORF 11 octobre 1990).

Les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire par répartition dont le taux contractuel de cotisation sera de :

- 5 p 100 à compter du 1er janvier 1991 ;
- 6 p 100 à compter du 1er janvier 1992 ;
- 7 p 100 à compter du 1er janvier 1993 ;
- 8 p 100 à compter du 1er janvier 1994.

Pour les salariés non cadres, l'assiette de cotisation est la rémunération totale limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale. Pour le personnel cadre, VRP et agent de maîtrise (art 36), l'assiette est la rémunération limitée au plafond de la sécurité sociale.

La répartition est de 50 p 100 pour la part patronale et 50 p 100 pour la part salariale.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'ISICA, Institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent, 21, rue d'Artois, 75380 PARIS CEDEX 08.

ARTICLE 42

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident. Commission paritaire nationale de négociation. en vigueur étendu

La commission paritaire nationale de négociation est composée de membres désignés par les employeurs, d'une part, et par les organisations de salariés représentatives au plan national, à raison de trois membres par organisation, d'autre part.

Cette commission paritaire nationale se réunira deux fois l'an pour examiner la situation des salaires. Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires ne pourront être licenciés qu'après délibération consultative de la commission de conciliation. En cas de faute grave, ils pourront être sanctionnés d'une mise à pied conservatoire, jusqu'à la réunion de la commission de conciliation.

ARTICLE 43

CHAPITRE III : Congés payés - Maladie - Accident.
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation.
en vigueur étendu

En vue de l'application de la présente convention du règlement des différends pouvant en surgir, il est institué une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

La commission paritaire est composée de membres désignés par les employeurs, d'une part, et par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, d'autre part, à raison d'un représentant par organisation syndicale.

La commission est saisie par les seules organisations syndicales représentatives au plan national, soit par les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée au siège de la commission : confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, et dans laquelle est exposé le problème ou le litige faisant l'objet de la réunion. La commission se réunira dans les quinze jours suivant la réception de la lettre recommandée et se prononcera dans les quinze jours francs à partir de la date de la première réunion pendant laquelle seront reçues les parties, ce délai pouvant être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la commission.

Si la commission formule des propositions de conciliation, elles les soumet à l'agrément des parties. Dans le cas où ces propositions sont acceptées par les parties, l'accord produit effet obligatoire dès signature.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si celles-ci ne sont pas acceptées par les deux parties, un procès-verbal de non-conciliation est établi.

Il est rappelé qu'en ce qui concerne les différends d'ordre individuel, les parties ont toujours le droit de s'adresser directement aux tribunaux pour régler leur différend.

ARTICLE 44

Dispositions finales.
en vigueur étendu

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention au niveau national ou au niveau local pourront faire l'objet d'avenants ou d'annexes particuliers.

ARTICLE 45

Convention collective 3224

Dispositions finales.
en vigueur étendu

Le texte de la présente convention et ses annexes et avenants sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, conformément à l'article L 132-10 du code du travail.
Les employeurs la tiendront à la disposition des salariés.

ARTICLE 46

Dispositions finales.
en vigueur étendu

Conformément à l'article L 132-9 du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux organisations signataires et à la direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt de l'accord aura été effectué.

ARTICLE 47

Extension.
en vigueur étendu

Les parties contractantes demandent l'extension de la présente convention et de ses avenants, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

ARTICLE 48

Extension.
en vigueur étendu

Dans le cas où ils seraient plus favorables, les accords éventuels issus de la négociation CGAD seront intégrés à la présente convention lorsqu'ils auront fait l'objet d'une extension.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1984 (A National)

ANNEXE I : PERSONNEL D'ENCADREMENT

en vigueur étendu

Cette annexe fixe les conditions particulières applicables aux agents de maîtrise et cadres.
Les articles contenus dans les dispositions générales de la convention collective et non repris dans la présente annexe sont applicables au personnel d'encadrement.

**ARTICLE 1
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Période d'essai.
en vigueur étendu

La durée normale de la période d'essai est de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Lorsqu'une des parties veut rompre le contrat pendant cette période, le délai de prévenance est de :

- quinze jours lorsque la période d'essai s'est écoulée depuis plus d'un mois ;
 - un mois lorsque la période d'essai qui s'est écoulée est de plus de deux mois.
-

**ARTICLE 2
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Engagements.
en vigueur étendu

En sus des dispositions de l'article 13 sur l'embauche, tout engagement définitif sera confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée dans l'entreprise (y compris la période d'essai) ;
- les fonctions et la classification ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié.

L'intéressé en accusera réception pour accord dans un délai de quinze jours.

Dans un délai de cinq mois après la date de mise en application de la présente annexe, le personnel d'encadrement en fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 2.

A l'occasion de l'engagement définitif, il sera remis à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

ARTICLE 3
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT
Formation.
en vigueur étendu

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation, notamment dans le cadre du plan formation et congé formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle.

ARTICLE 4
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT
Modification du contrat de travail.
en vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments de l'article 2 fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction, la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de quinze jours pour répondre.

Le refus motivé d'accepter le changement d'emploi proposé ne constitue pas, par lui-même, un motif légitime de rompre le contrat. Si la modification n'est pas acceptée par l'agent de maîtrise ou cadre et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra à l'intéressé le préavis et les indemnités prévus à l'article 8 de la présente annexe (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L 122-14 et suivants du code du travail.

ARTICLE 5
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT
Préavis.
en vigueur étendu

La durée du délai de préavis est fixée à deux mois pour les agents de maîtrise, à trois mois pour les cadres.

En cas de licenciement, le membre du personnel d'encadrement a droit à s'absenter pour recherche

d'emploi deux heures par jour. Ces heures pourront se cumuler à la fin de chaque semaine ou mois. Ces heures sont rémunérées comme temps de travail.

ARTICLE 6
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT
Maladie - Accident.
en vigueur étendu

Un régime de prévoyance pour le personnel d'encadrement sera constitué dans les plus brefs délais. Il constituera l'avenant à la présente annexe.

ARTICLE 7
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT
Durée du travail.
en vigueur étendu

Compte tenu du caractère particulier que revêt la fonction d'encadrement, qui entraîne parfois certains dépassements d'horaire, le salaire forfaitaire devra tenir compte de ces dépassements d'horaire.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le personnel d'encadrement a droit à deux jours de repos compensateur par trimestre. Ces journées ne peuvent être accolées aux congés payés. Elles peuvent être cumulées avec l'accord de l'employeur.

ARTICLE 8
ANNEXE I PERSONNEL D'ENCADREMENT
Indemnité de licenciement.
en vigueur étendu

Agent de maîtrise.

Sauf cas de faute grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et dix ans révolus :
- 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- pour la tranche d'ancienneté comprise entre onze et vingt-cinq ans :
- 4/10 de mois par année de présence au-delà de dix ans et jusqu'à vingt-cinq ans au maximum.

Cadre.

- pour la tranche de 0 à dix ans : 4/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- pour la tranche de onze à vingt ans : 5/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de vingt à trente ans maximum : 6/10 de mois par année de présence.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

Convention collective 3224

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque le cadre licencié pour raisons économiques est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est majorée de 20 p 100.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1984 (A National)

ANNEXE II CLASSIFICATIONS

**A - Classifications employé (e) - Ouvrier (ère) - Vente - Production - Services généraux.
en vigueur étendu**

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1984-06-13 étendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

CLASSIFICATION : Classe I A

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 120

VENTE : vendeur(se) débutant(te) (moins de 6 mois)

PRODUCTION : ouvrier(ère) débutant(te) (moins de 6 mois)

SERVICES GENERAUX : manutentionnaire débutant(e) (moins de 6 mois)

CLASSIFICATION : Classe I B

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 130

VENTE : vendeur(se) spécialisé(e) (1er échelon)

PRODUCTION : ouvrier(ère) spécialisé(e) (1er échelon)

SERVICES GENERAUX : manutentionnaire de plus de 6 mois.

Employé(e) de bureau

CLASSIFICATION : Classe I C

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 140

VENTE : vendeur(se) spécialisé(e) (2e échelon)

PRODUCTION : ouvrier(ère) spécialisé(e) (2e échelon)

SERVICES GENERAUX : dactylo 1er échelon.

Standardiste.

CLASSIFICATION : Classe II

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 150

VENTE : vendeur(se) classique

PRODUCTION : ouvrier(ère) (3e échelon)

SERVICES GENERAUX : dactylo 2e échelon.

Sténodactylo 1er échelon.

Employé(e) de comptabilité.

Chauffeur-livreur.

CLASSIFICATION : Classe III A

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 160

VENTE : vendeur(se) qualifié(e) (1er échelon)

PRODUCTION : ouvrier(ère) qualifié(e)

SERVICES GENERAUX : caissier.

Sténodactylo 2e échelon.

Aide-comptable 1er échelon

Chauffeur-livreur-encaisseur.

CLASSIFICATION : Classe III B

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 170

VENTE : vendeur(se) qualifié(e) (2e échelon)

PRODUCTION : ouvrier(ère) hautement qualifié(e)

SERVICES GENERAUX : sténodactylo correspondancièrè et/ou facturièrè Aide-dactylo 2e échelon.

CLASSIFICATION : Classe IV B

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 190

VENTE : vendeur(se) principal(e).

SERVICES GENERAUX : comptable.

ANNEXE II CLASSIFICATIONS

B - Classifications agents de maîtrise et cadres. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1984-06-13 étendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

CLASSIFICATION : agents de maîtrise 1

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 210

débutant confirmé

CLASSIFICATION : agents de maîtrise 2

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 250

débutant confirmé

CLASSIFICATION : cadres 1

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 350

débutant confirmé expérimenté

CLASSIFICATION : cadres 2

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 400

débutant confirmé expérimenté

CLASSIFICATION : cadres 3

COEFFICIENT HIERARCHIQUE : 500

débutant confirmé expérimenté

ANNEXE II CLASSIFICATIONS

CGrilles d'analyses des classifications professionnelles.

Convention collective 3224

1 Employés - Ouvriers : (Vente - Fabrication - Services généraux).
GRILLE VENTE.
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant 1 1984-06-13 étendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 1 : vendeur(se) débutant(e)

OBJET DU TRAVAIL : exécute des tâches simples

NATURE des informations : consignes simples.

MODES opératoires : appliquer des procédés simples acquis par démonstration.

RESPONSABILITE : autocontrôle (prix, poids, nombre de pièces). FORMATION, APTITUDE ET QUALITES REQUISES

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : Niveau CEP. Calculs simples. Orthographe.

A : Goût du produit. Goût du public.

Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 1 : vendeur(se) spécialisé(e) (1er échelon)

OBJET DU TRAVAIL : exécute couramment des opérations simples

NATURE des informations : consignes précises.

MODES opératoires : appliquer des procédés simples acquis par démonstration.

RESPONSABILITE : autocontrôle par comparaison (prix, pièces, poids) FORMATION, APTITUDE ET QUALITES REQUISES

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : Niveau CEP. Calculs simples. Orthographe.

E : Après six mois de vente.

A : Goût du produit. Goût du public.

Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 1 : vendeur(se) spécialisé(e) (2e échelon)

OBJET DU TRAVAIL : exécute couramment un ensemble d'opérations simples.

NATURE des informations : consignes précises.

MODES opératoires : choisir parmi des procédés simples acquis par démonstration.

RESPONSABILITE : autocontrôle par comparaison (prix, pièces, poids) FORMATION, APTITUDE ET QUALITES REQUISES

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : Niveau CAP de vente ou expérience significative de la vente en confiserie. Connaissance sommaire de produit.

A : Goût du produit. Goût du public.

Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 2 : vendeur(se) classique

OBJET DU TRAVAIL : exécute un ensemble d'opérations classiques

NATURE des informations : instructions.

MODES opératoires : adapter des procédés classiques acquis par démonstration.

RESPONSABILITE : autocontrôle (prix, pièces, poids).

Faire préciser la commande.

Possibilité d'orienter le choix du client.

FORMATION, APTITUDE ET QUALITES REQUISES

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : CAP de vente ou niveau et expérience significative de la vente en confiserie. Connaissance du produit.

A : Goût du public. Goût du produit.

Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 3 : vendeur(se) qualifié(e) (1er échelon)

OBJET DU TRAVAIL : exécute un ensemble d'opérations qualifiées

NATURE des informations : directives.

MODES opératoires : adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration dans des conditions courantes de commande.

RESPONSABILITE : autocontrôle (prix, pièces, poids).

Orienter le choix du client dans des conditions courantes de commandes.

FORMATION, APTITUDE ET QUALITES REQUISES

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : CAP de vente ou niveau et expérience significative de la vente en confiserie. Connaissance approfondie du contenu du produit. A : Goût du public. Goût du produit.

Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 3 : vendeur(se) qualifié(e) (2e échelon)

OBJET DU TRAVAIL : exécute toutes les opérations qualifiées, maître d'apprentissage.

NATURE des informations : larges directives.

MODES opératoires : adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration.

RESPONSABILITE : autocontrôle (prix, pièces, poids).

Orienter le choix du client dans toutes les conditions de commande.

FORMATION, APTITUDE ET QUALITES REQUISES

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : CAP de vente ou niveau et expérience significative de la vente. Connaissance approfondie du produit.

A : Sens du produit. Goût du public.

Q : Amabilité. Serviabilité. Sens de l'hygiène alimentaire. Créativité.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 4 : vendeuse principale

OBJET DU TRAVAIL : met en oeuvre des techniques de vente, coordination des ventes.

NATURE des informations : larges directives.

MODES opératoires : choisir les techniques de vente, les moyens de vente les plus adaptés à la commande.

RESPONSABILITE : mise en oeuvre des techniques de vente.

Coordination des moyens de vente.

FORMATION, APTITUDE ET QUALITES REQUISES

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : BT, BEP. Expérience significative. Connaissance approfondie du produit.
A : Sens du produit. Formatrice.

ANNEXE II CLASSIFICATIONS

C Grilles d'analyses des classifications professionnelles.
1 Employés - Ouvriers : (Vente - Fabrication - Services généraux).
GRILLE FABRICATION.
TITRE DE L'EMPLOI

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 3 2003-11-19 BO conventions collectives 2003-50 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004).

CLASSE N° 1 : OUVRIER(ERE) DEBUTANT(E)

Objet du travail : exécute des tâches simples

Nature des informations : consignes simples.

Modes opératoires : appliquer des procédés simples acquis par démonstration.

Responsabilité : contrôle visuel. Pesée. Aspect du produit.

Formation, aptitude et qualités requises

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : Niveau CEP. Calculs simples.

A : Goût du produit.

Q : Sens de l'hygiène alimentaire.

CLASSE N° 1 : OUVRIER(ERE) SPECIALISE(E) après six mois (1er échelon) Objet du travail : exécute couramment des opérations simples

Nature des informations : consignes précises.

Modes opératoires : appliquer des procédés simples acquis par démonstration.

Responsabilité : contrôle visuel. Pesée. Aspect du produit.

Formation, aptitude et qualités requises

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : Niveau CEP. Calculs simples.

E : Au moins six mois de fabrication.

A : Goût du produit.

Q : Sens de l'hygiène alimentaire.

CLASSE N° 1 : OUVRIER(ERE) SPECIALISE(E) (2e échelon)

Objet du travail : exécute couramment un ensemble d'opérations simples.

Nature des informations : consignes précises.

Modes opératoires : choisir parmi des procédés simples acquis par démonstration.

Responsabilité : auto-contrôle. Aspect visuel. Poids. Cuisson. Tempérage chocolat.

Formation, aptitude et qualités requises

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

E : Expérience significative de la fabrication en chocolat, confiserie, connaissance sommaire des produits.

Q : Sens de l'hygiène alimentaire.

A : Goût du produit.

CLASSE N° 2 : OUVRIER(ERE) (3e échelon)

Objet du travail : exécute un ensemble d'opérations classiques.

Nature des informations : instruction.

Modes opératoires : adapter des procédés classiques acquis par démonstration.

Responsabilité : contrôle des phases de fabrication (pesée, cuisson) avec les moyens mis à sa disposition.

Possibilité d'orienter le choix du client.

Formation, aptitude et qualités requises

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

E : Expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie. Connaissance des produits.

A : Goût du produit.

Q : Sens de l'hygiène alimentaire.

CLASSE N° 3 : OUVRIER(ERE) QUALIFIE(E)

Objet du travail : exécute un ensemble d'opérations qualifiées

Nature des informations : directives.

Modes opératoires : adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration.

Responsabilité : contrôle des phases successives de fabrication. Est amené à organiser son travail dans le cadre des directives reçues.

Contrôle de la qualité des produits.

Formation, aptitude et qualités requises

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : CAP choco-confiseur ou niveau et expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie. Connaissance approfondie des produits.

A : Sens du produit.

Q : Sens de l'hygiène alimentaire. Créativité.

CLASSE N° 3 : OUVRIER(ERE) HAUTEMENT QUALIFIE(E)

Objet du travail : exécute toutes les opérations qualifiées. Maître d'apprentissage.

Nature des informations : larges directives.

Modes opératoires : adapter des procédés qualifiés acquis par apprentissage ou par démonstration.

Responsabilité : contrôle des phases successives de fabrication avec les moyens mis à sa disposition. Est amené à organiser son travail dans le cadre des directives reçues. Contrôle de la qualité des produits.

Formation, aptitude et qualités requises

(F : Formation; A : Aptitude; Q : Qualités; E : Expérience) :

F : CAP choco-confiseur ou niveau et expérience significative de la fabrication en chocolaterie, confiserie. Connaissance approfondie des produits.

A : Sens du produit.

Q : Sens de l'hygiène alimentaire. Créativité. Peut assurer la formule ou pesée de fabrication.

Titulaires du brevet technique des métiers en chocolaterie (BTM)

CLASSE N° 4 : TECHNICIENS DE FABRICATION

Objet du travail : Participe à toutes les opérations qualifiées afférentes à la fabrication.

Nature des informations : Larges directives.

Modes opératoires : Adopte des techniques acquises par apprentissage ou par démonstration.

Responsabilités : Conformité des procédés techniques ; contrôle de qualité ; organisation du travail.

Formation : Titulaire du brevet technique des métiers.

Aptitude : Créativité et rigueur.

Qualités requises : Sens des relations humaines.

Expériences : CAP ; expériences significatives.

NB : Pendant la durée du contrat des jeunes en formation BTM, leur salaire brut mensuel est porté à 75 % du SMIC la 1^{re} année, et 80 % la 2^e année, quelque soit l'âge de l'apprenti. Ces dispositions seront réétudiées avec les partenaires sociaux en septembre 2006.

ANNEXE II CLASSIFICATIONS

CGrilles d'analyses des classifications professionnelles.

1Employés - Ouvriers : (Vente - Fabrication - Services généraux).

GRILLE SERVICES GENERAUX.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant 1 1984-06-13 étendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 1 :

A - Manutentionnaire débutant(e) (moins de six mois).

OBJET DU TRAVAIL : exécuter des opérations simples.

NATURE des informations : consignes simples.

MODES opératoires : appliquer des procédés simples. RESPONSABILITE : conformité des procédés simples. EXIGENCES :

E : Niveau CEP.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 1 :

B - Manutentionnaire (plus de six mois). Employé(e) de bureau.

OBJET DU TRAVAIL : exécuter couramment des opérations simples.

NATURE des informations : consignes précises.

MODES opératoires : appliquer des procédés simples.

RESPONSABILITE : conformité des procédés simples.

EXIGENCES :

E : Niveau CEP.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 1 :

C - Dactylo (1^{er} échelon). Standardiste.

OBJET DU TRAVAIL : exécuter couramment un ensemble d'opérations simples.

NATURE des informations : consignes précises.

MODES opératoires : choisir parmi des procédés simples.

RESPONSABILITE : conformité des procédés simples.

EXIGENCES :

E : CAP de la spécialité ou expérience significative.

TITRE DE L'EMPLOI

Convention collective 3224

Classe n° 2 : dactylo (2e échelon). Sténodactylo (1er échelon). Chauffeur-livreur.

OBJET DU TRAVAIL : exécuter un ensemble d'opérations classiques.

NATURE des informations : instructions.

MODES opératoires : adapter des procédés classiques. RESPONSABILITE : conformité des procédés classiques.

EXIGENCES :

E : CAP. Expérience significative.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 3 :

A - Caissier. Sténodactylo (2e échelon). Aide-comptable (1er échelon). Chauffeur-livreur. Encaisseur.

OBJET DU TRAVAIL : exécuter un ensemble d'opérations qualifiées.

NATURE des informations : directives.

MODES opératoires : adapter des procédés qualifiés. RESPONSABILITE : conformité des procédés qualifiés.

EXIGENCES :

E : BP, CAP.

Expérience dans la spécialité.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 3 :

B - Sténodactylo correspondancièrè et/ou facturière. Aide-comptable (2e échelon).

OBJET DU TRAVAIL : exécuter un ensemble d'opérations qualifiées. NATURE des informations : directives.

MODES opératoires : adapter des procédés qualifiés.

RESPONSABILITE : conformité des procédés qualifiés.

EXIGENCES :

E : BP, CAP.

Expérience dans la spécialité.

TITRE DE L'EMPLOI

Classe n° 4 : comptable

OBJET DU TRAVAIL : mettre en oeuvre des techniques comptables. NATURE des informations : larges directives.

MODES opératoires : adapter des techniques.

RESPONSABILITE : conformité des procédés techniques.

EXIGENCES :

F : BT, Bac.

Q : Rigueur.

ANNEXE II CLASSIFICATIONS

C Grilles d'analyses des classifications professionnelles.

2 GRILLE AGENT DE MAÎTRISE.

en vigueur étendu

Convention collective 3224

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1984-06-13 étendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

TITRE DE L'EMPLOI : agent de maîtrise 1er échelon.

MISSIONS : Faire réaliser des opérations et des tâches afférentes à la fabrication, aux ventes, à l'administration, à la gestion. RESPONSABILITE : répartition des tâches.

Contrôle des opérations et des tâches.

Rendre compte de ses missions à l'employeur ou supérieur hiérarchique.

EXIGENCES :

F : Niveau bac, BTS ou expérience significative dans un domaine de spécialiste.

A : Commandement et relations humaines.

Q : Disponibilité.

TITRE DE L'EMPLOI : agent de maîtrise 2e échelon.

MISSIONS : Organiser et faire réaliser des opérations et des tâches afférentes à la fabrication, aux ventes ou à l'administration, ou à la gestion.

RESPONSABILITES : Attribution des tâches et opérations.

Contrôle des tâches et opérations.

Rendre compte de ses missions à l'employeur ou supérieur hiérarchique.

EXIGENCES :

F : Niveau bac, BTS ou expérience significative dans son ou ses domaines de spécialité.

A : Commandement et relations humaines.

ANNEXE II CLASSIFICATIONS

C Grilles d'analyses des classifications professionnelles.

3 GRILLE CADRE.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1984-06-13 étendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

TITRE DE L'EMPLOI : Cadre n° 1 (débutant)

MISSIONS : Remplir des missions spécifiques dans son ou ses domaines de spécialité définie par le supérieur hiérarchique ou l'employeur.

RESPONSABILITE : Conduite des missions qui lui sont attribuées.

Supervision, contrôle, évaluation du travail confié à (aux) (l')échelon(s) inférieur(s).

Possibilité d'appréciation des personnes.

Rendre compte de ses missions à son employeur ou supérieur hiérarchique.

EXIGENCES :

E : Niveau licence, ESC ou expérience significative.

A : Commandement. Relations humaines.

Q : Rigueur. Disponibilité.

TITRE DE L'EMPLOI : Cadre n° 2 (confirmé)

MISSIONS : Remplir des missions spécifiques et certaines missions générales définies par le supérieur hiérarchique ou l'employeur dans son ou ses domaines de spécialité.

RESPONSABILITE : Définition de certaines missions et du travail des échelons inférieurs.

Conduite des missions qui lui sont attribuées. Appréciation des personnes.
Supervision, contrôle, évaluation du travail des missions confiées aux échelons inférieurs.
Rendre compte de ses missions à l'employeur ou supérieur hiérarchique. EXIGENCES :
E : Niveau licence, ESC et expérience dans le ou les domaines de spécialité.
A : Commandement. Relations humaines. Formateur. Initiative.
Q : Rigueur. Disponibilité. Assurance.

TITRE DE L'EMPLOI : Cadre n° 3 (expérimenté)
MISSIONS : Remplir des missions générales et particulières attribuées par l'employeur.
RESPONSABILITE : proposition et définition de missions générales.
Conduite de missions qui lui sont attribuées.
Supervision, contrôle, évaluation des missions confiées aux échelons inférieurs.
Appréciation des personnes. Rendre compte de ses missions.
EXIGENCES :
E : Niveau licence, ESC et expérience importante dans le ou les domaines de spécialité.
A : Commandement. Relations humaines. Formateur. Initiative. Q : Rigueur. Disponibilité.

ANNEXE II CLASSIFICATIONS
GLOSSAIRE.
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant 1 1984-06-13 étendue par arrêté du 2 octobre 1984 JONC 12 octobre 1984).

Consigne :

Prescription s'assimilant à un mode d'emploi que l'exécutant doit strictement respecter.

Instruction :

Indication assortie d'explication verbale ou écrite relative à l'exécution du travail.

Directive :

Ensemble d'indications générales déterminant un ordre (ligne de conduite) dans (de) l'exécution du travail.

Tâche :

Action élémentaire de travail à accomplir ne demandant qu'une mise au courant immédiate.

Opérations :

Actions ou ensemble d'actions de travail.

Simple :

Ce qui ne demande qu'une mise au courant de faible durée.

Classique :

Ce qui est acquis par assimilation de connaissance par expérience ou d'un enseignement.

Qualifié :

Ce qui relève d'une assimilation d'une technique, comportant plusieurs degrés de difficultés, propre à l'exercice d'un métier.

Procédé :

Manière d'agir, conduite de l'action de travail.

E :

Expériences.

A :

Aptitudes.

Q :
Qualités.
F :
Formation.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 2 du 21 novembre 2002 (A National)

AVENANT à L'ANNEXE II " CLASSIFICATIONS "

**Responsabilité du personnel permanent non cadre dans l'accueil et le contrôle des tâches des
personnels saisonniers.
en vigueur étendu**

Créé(e) par : B(Avenant n° 2 du 21 novembre 2002 BO conventions collectives 2003-7 étendu par arrêté du 3 juin 2003 JORF 8 juin 2003).

Organisation patronale signataire :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue Lafayette, 75481 Paris Cedex 10.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNAA) CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

1. Les vendeurs, ouvriers et employés en vente, production et services généraux des classes 1-B (130) à 4 (190) contribuent, chacun à leur niveau de compétence, à l'accueil et à l'initiation des ouvriers et employés débutants de la classe 1-A (120).

2. Dans les entreprises soumises régulièrement, de façon prévisible et cyclique, à des accroissements temporaires d'activités, les agents des classes 3-B et 4 assurent pour le temps de cet accroissement la coordination et le contrôle des tâches élémentaires des personnels saisonniers de la classe 1-A (120).

Les parties signataires conviennent de demander au ministre des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2002.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1984 (A National)

ANNEXE III : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Préambule.

en vigueur étendu

Définition de la ressource annuelle brute minimale et de la ressource minimale mensuelle.

L'actualité, en matière salariale, conduit à examiner la rémunération du travail comme l'enveloppe totale des rémunérations versées pendant une année déterminée.

La ressource annuelle brute se définit comme la rémunération annuelle du salarié comprenant :

- le salaire de base ;
- les primes liées à l'emploi et à la personne, exemples :
 - prime d'ancienneté ;
 - qualification exceptionnelle ;
 - prime de vacances ;
- les primes liées indirectement ou directement à la marche de l'entreprise ou du magasin :
 - prime de fin d'année ;
 - prime sur le chiffre d'affaires.

La ressource minimale mensuelle est obtenue en divisant la ressource annuelle par le nombre de versements.

Détermination de la ressource annuelle brute.

Deux principes directeurs gouvernent la détermination de la ressource annuelle brute :

- les augmentations conventionnelles portent sur la période de douze mois qui suit cette augmentation ;
- la ressource annuelle brute, dans une année civile, est la somme des ressources annuelles brutes affectées des augmentations et pondérées par le nombre de mois sur lequel porte ces augmentations, exemple :

Au 1er janvier de l'année, une augmentation de salaire de 2,5 p 100 intervient :

- la ressource annuelle brute qui se montait, pour une fonction X, à 50 000 F au 31 décembre de l'année antérieure devient :

$$50\ 000\ \text{F} \times 1,025 = 51\ 250\ \text{F}$$

soit :

- la ressource minimale mensuelle se monte à :

$$51\ 250\ \text{F}/12 = 4\ 270,90\ \text{F}$$

Convention collective 3224

Au 1er juillet de l'année, une nouvelle augmentation de 2,44 p 100 intervient, la RAB s'élève à :
 $51\,250 \text{ F} \times 1,0244 = 52\,500,50 \text{ F}$

soit :

- une ressource minimale mensuelle de :

$$52\,500,50 \text{ F}/12 = 4\,375,04 \text{ F}$$

La ressource annuelle brute dans l'année civile s'élève à :

$$51\,250 \times 6/12 + 52\,500,50 \times 6/12 = 51\,875,25 \text{ F}$$

Cas d'un treizième versement :

Le treizième versement sera obtenu par différence entre la RAB dans l'année et la somme des ressources minimales mensuelles versées dans l'année.

En cas de besoin de détermination du taux horaire correspondant à la rémunération annuelle brute, on divisera la rémunération annuelle brute par 12 et 169.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1984 (A National)

**ANNEXE IV : REMBOURSEMENT DES FRAIS AUX SALARIÉS PARTICIPANT à UNE
RéUNION PARITAIRE.**

en vigueur étendu

Comme il est dit à l'article 8 de la présente convention collective, le remboursement des frais aux salariés participant à une réunion paritaire s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que ceux attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'ISICA.

Les barèmes en vigueur sont pour 1983 :

- repas : 82 F ;
- chambre (petit déjeuner compris) : 139 F ;
- déplacement Paris : 18 F ;
- déplacement province : tarif SNCF 2e classe.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 2 du 8 janvier 1985 (A National)

ARTICLE 1
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Garantie décès.
en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 2 du 8 janvier 1985 en vigueur le 1er janvier 1985 étendu par arrêté du 27 juin 1985 JORF 5 juillet 1985).

Organisation patronale signataire :

Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes, Force ouvrière ;

Fédération nationale CFTC des travailleurs de l'alimentaire des spectacles et des prestations de services (CFTC) ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires (FNCA) CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT.

En cas de décès, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire annuel, est variable en fonction des charges de famille dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 75 p 100 du salaire ;
 - marié sans personne à charge : 100 p 100 du salaire ;
 - célibataire, veuf, divorcé, marié avec une personne à charge : 120 p 100 du salaire ;
 - majoration par personne à charge : 20 p 100 du salaire.
-

ARTICLE 2
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Invalidité permanente et absolue.
en vigueur étendu

L'invalidité permanente et absolue (IPA), 3e catégorie, reconnue par la sécurité sociale et survenue

avant soixante ans, est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital.

ARTICLE 3
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Double effet.
en vigueur étendu

En cas de décès du conjoint simultané ou postérieur au décès du salarié, il sera versé, aux enfants restant à charge, un capital identique à celui versé au décès du salarié.

ARTICLE 4
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Age limite au service des prestations.
en vigueur étendu

Soixante-cinq ans (et soixante ans pour l'IPA).

ARTICLE 5
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Maintien de la garantie.
en vigueur étendu

La garantie décès est maintenue gratuitement dès que le contrat de travail n'a pas été rompu ou que le décès a pour origine la maladie ou l'accident ayant occasionné l'arrêt de travail.

ARTICLE 6
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Traitement de référence.
en vigueur étendu

Le traitement de référence, pris en compte pour le service du capital, est le salaire brut perçu au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail par quatre, y compris les primes des douze derniers mois. Il est revalorisé sur la base du pourcentage de majoration enregistré par le point ISICA, si le décès survient à l'issue d'une période d'arrêt de travail.

ARTICLE 7
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Répartition de la cotisation.
en vigueur étendu

- 60 p 100 à la charge de l'employeur ;
 - 40 p 100 à la charge du salarié.
-

ARTICLE 8
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE

en vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1er janvier 1985.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 3 du 5 février 1985 (A National)

ARTICLE 1
ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 3 du 5 février 1985 en vigueur le 1er janvier 1985 étendu par arrêté du 27 juin 1985 JORF 5 juillet 1985).

Organisation patronale signataire :

Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière ;

Fédération nationale CFTC des travailleurs de l'alimentaire, des spectacles et des prestations de services (CFTC) ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires (FNCA) CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et de ses avenants bénéficieront obligatoirement pour leurs salariés d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

1° Remboursement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 40 de la convention collective ;

2° Remboursement des indemnités de départ en retraite fixées à l'article 19 de la convention collective ;

3° Versement du capital décès prévu à l'avenant n° 2 à la convention collective nationale, soit :

- garantie décès ;
- garantie invalidité absolue et définitive ;
- garantie " double effet " .

Les cotisations afférentes aux prestations précédentes se répartissent comme suit :

- article 40 : à la charge exclusive de l'employeur ;
 - article 19 : à la charge exclusive de l'employeur ;
 - avenant n° 2 : 40 p 100 à la charge des salariés et 60 p 100 à la charge de l'employeur.
-

ARTICLE 2

ANNEXE : RÉGIME DE PRÉVOYANCE

en vigueur étendu

Les entreprises visées par la convention et ses avenants sont tenues, à effet du 1er janvier 1985, d'affilier leur personnel à l'ISICA, sauf adhésion antérieure au 1er janvier 1985, à une autre institution assurant un régime équivalent.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Convention du 1 octobre 1987 (A National)

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION, PRÉAMBULE.

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Convention du 1 octobre 1987 en vigueur le 26 décembre 1987 étendue par arrêté du 21 décembre 1987 JORF 26 décembre 1987)

Organisations patronales signataires :

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale agro-alimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Fédération des industries et productions agro-alimentaires des cuirs, des commerces et des services, confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire et des prestations de service (FNSASPS) ;

Confédération générale du travailleur, fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT.

Constatant l'importance de la formation professionnelle continue telle que définie dans l'accord du 5 mars 1985 entre l'UPA et les confédérations ouvrières pour les entreprises artisanales des secteurs de la pâtisserie, de la confiserie et de la glacerie eu égard à leurs spécificités socio-économiques et leurs nécessités d'adaptation aux contraintes techniques et économiques.

Les confédérations nationales de la pâtisserie, des glaciers de France, des détaillants, des détaillants-fabricants de la confiserie chocolaterie, biscuiterie et les fédérations syndicales de salariés signataires ont décidé de créer un fonds d'assurance formation de salariés.

ARTICLE 1

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

Dénomination.

en vigueur étendu

Il est créé un fonds d'assurance formation salariés dénommé :

" FAF pâtisserie, confiserie, glacerie ".

Le siège social est fixé à Paris, au 4, rue de Hanovre, 75002 Paris.

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil de gestion.

Le fonds est créé pour une durée illimitée.

Il est doté de la personnalité morale conformément à l'article L 961-8 du code du travail.

ARTICLE 2

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

Champ d'application.

en vigueur étendu

Ce fonds d'assurance formation intervient sur le territoire national et pour les salariés des trois secteurs d'activité :

pâtisserie, confiserie, glacerie définis au champ d'application annexé à la présente convention.

ARTICLE 3

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

Objet.

en vigueur étendu

Le fonds a pour objet :

- de mettre à disposition des salariés employés dans ces professions les moyens nécessaires à assurer leur perfectionnement, à développer leur formation et leur qualification professionnelles ;
- permettre aux salariés de la profession de bénéficier de la formation professionnelle, d'accroître leurs connaissances et compétences, notamment en fonction de leurs aspirations professionnelles et de leurs perspectives d'emploi dans le cadre de l'activité des professions définies au champ d'application annexé à la présente convention ;
- mettre à la disposition de ces salariés un large éventail d'actions de formation dans l'intérêt de la bonne marche de l'entreprise et dans le but d'en améliorer la production ;
- de mobiliser et gérer les ressources financières au service de la formation des salariés ;
- de financer, en application à l'article R 964-4 du code du travail :
 - a) Les frais de fonctionnement des stages concernant les stagiaires (frais de transport et hébergement, rémunération et charges sociales légales et contractuelles) ;
 - b) Les études et recherches intéressant la formation ;
 - c) L'information, la sensibilisation et le conseil des chefs d'entreprise et de leur personnel sur les besoins et les moyens de formation ;
 - d) Les frais de gestion du FAF ;
 - e) Eventuellement, les indemnités pour pertes de ressources aux membres du conseil de gestion.

Conformément à l'article R 964-15 du code du travail, le fond affecte ses ressources :

1° En priorité à la prise en charge de la rémunération et des frais de formation dus par les entreprises adhérentes, à leurs salariés bénéficiant d'un congé individuel de formation en application des articles L 931-1 et suivant du code du travail ;

2° Au financement des actions prévues à l'article R 964-4 du code du travail.

ARTICLE 4
ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION
Entreprises adhérentes.
en vigueur étendu

Le fonds regroupe les entreprises assujetties ou non à la contribution visée à l'article L 950-1 du code du travail.

ARTICLE 5
ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION
Ressources.
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1992-11-20 en vigueur le 1er janvier 1992 étendu par arrêté du 19 mars 1993 JORF 31 mars 1993)

Les ressources du fonds proviennent :

- 1° Du versement obligatoire de 0,95 p 100 de la masse salariale ne comprenant pas le salaire des apprentis pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
 - 2° Du versement obligatoire de 0,15 p 100 de la masse salariale ne comprenant pas le salaire des apprentis, pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
 - 3° Des versements facultatifs au-delà des versements obligatoires définis aux 1 et 2 ci-dessus ;
 - 4° Des participations financières extérieures de toute nature.
-

ARTICLE 5
ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION
Ressources.
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 2 1993-01-20 en vigueur le 1er janvier 1992)

Les ressources du fonds proviennent :

- 1° Du versement obligatoire des 0,95 p 100 de la masse salariale ne comprenant pas le salaire des apprentis pour les entreprises de dix salariés et plus, avec un versement minimum obligatoire de 0,85 p 100.
- 2° Du versement obligatoire de 0,15 p 100 de la masse salariale ne comprenant pas le salaire des apprentis, pour les entreprises de moins de dix salariés.
- 3° Des versements facultatifs au-delà des versements obligatoires définis aux 1° et 2° ci-dessus.
- 4° Des participations financières extérieures de toute nature.

Toutes ces ressources sont entièrement mutualisées et utilisées conformément aux décisions du conseil de gestion du FAF.

ARTICLE 6
ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION
Utilisation des ressources.
en vigueur étendu

L'utilisation des ressources détenues par le fonds est décidée par le conseil de gestion en fonction des demandes présentées par les entreprises.

Le solde des contributions non utilisé par les entreprises adhérentes, à la clôture de l'exercice, est affecté à la constitution d'un fonds de mutualisation budgétisé par le conseil de gestion pour être employé au financement d'actions d'intérêt général, et au financement des dépenses excédant pour un adhérent le montant de sa contribution annuelle.

La contribution des employeurs non assujettis au financement de la formation professionnelle continue est mutualisée dès son versement, dans le cadre des règles fixées ci-dessus.

ARTICLE 7
ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION
Gestion du fonds d'assurance formation.
en vigueur étendu

A - Composition

Le fonds est administré par un conseil de gestion dont les membres sont désignés par les organisations signataires ainsi qu'il suit :

- Collège salariés.

Les organisations syndicales représentatives des salariés, signataires de la présente convention désignant chacune un membre titulaire et un membre suppléant ;

- Collège employeurs.

Les confédérations nationales de la pâtisserie, des glaciers de France, des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie désignent un nombre de représentants égal au nombre total des représentants du collège des salariés.

Le représentant suppléant des organisations signataires participe au débat en cas d'empêchement ou d'absence du titulaire ; à ce titre, il exerce pleinement les attributions du représentant titulaire.

Au cas où l'un des membres du conseil de gestion perdrait la qualité au titre de laquelle il a été désigné, il est remplacé à la diligence de l'organisation qu'il représente.

B - Attributions

Le conseil de gestion définit la politique et les orientations générales du fonds d'assurance formation.

Pour ce faire, il vote le budget et approuve son exécution :

- il définit les règles de remboursement des dépenses de formation ;

- il procède à la désignation d'un commissaire aux comptes appelé à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur ;

- il définit les règles d'accès au fonds mutualisé, dans le cadre de la politique de formation qu'il a décidée ;

- il établit et approuve le règlement intérieur ;

- il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;

- il désigne la personne responsable du fonctionnement administratif et financier du fonds.

C - Fonctionnement

Le fonctionnement du fonds est assuré selon les règles fixées par le conseil de gestion.

Le conseil de gestion se réunit trois fois par an et à la demande du président ou vice-président :

- les décisions sont prises à la majorité ;
 - le conseil de gestion élit pour deux ans un président pris parmi les membres du conseil et appartenant par alternance au collègue des employeurs et au collègue des salariés ;
 - il constitue, en outre, un bureau paritaire dont les rôles et fonctions sont définis au règlement intérieur.
-

ARTICLE 8

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

Agrément du fonds.
en vigueur étendu

L'agrément du fonds est demandé conformément aux dispositions de l'article L 961-9 du code du travail.

ARTICLE 9

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

Date d'effet du fonds.
en vigueur étendu

La présente convention prendra effet à la date d'extension de la création du fonds.

ARTICLE 10

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

Modification de la convention.
en vigueur étendu

Les modifications à apporter à la présente convention peuvent être opérées à la demande de l'une des parties signataires par voie d'avenant, négocié paritairement.

Dans ce cas, une commission paritaire doit se réunir dans un délai de deux mois, à effet de délibérer sur les propositions formulées.

ARTICLE 11

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

Dénonciation - Dissolution.
en vigueur étendu

La présente convention pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des parties signataires.

La dissolution est prononcée par le conseil de gestion à la majorité des 4/5.

Lorsque le fonds cesse, pour quelque cause que ce soit, son activité, ses biens sont dévolus à d'autres fonds d'assurance formation désignés par le conseil de gestion.

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION, ANNEXE CHAMP D'APPLICATION.

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Convention collective nationale du 1 octobre 1987 en vigueur le 26 décembre 1987 étendue par arrêté du 21 décembre 1987 JORF 26 décembre 1987)

I - CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PATISSERIE, CONFISERIE, GLACERIE, CHOCOLATERIE, SALON DE THE, TRAITEUR. La présente convention collective règle sur le territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de pâtisserie, confiserie, glacierie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées qui ressortissent aux rubriques 3850 et 3620 de la nomenclature des activités économiques établie par le décret n° 73-103 du 9 novembre 1973 et qui répondent aux définitions complémentaires suivantes :

- est réputé pâtissier, confiseur, glacier, chocolatier, salon de thé, traiteur, celui qui pratique toutes opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation, principalement au détail, les différents articles résultant de la transformation dans son laboratoire des matières premières usuelles et produits annexes ainsi que de confectionner les plats cuisinés pour la vente directe ou pour répondre à une commande ou à une livraison.

Il peut vendre également tous les produits et articles achetés en l'état ou ayant subi ou non quelques transformations que ce soient. Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, à l'exclusion des gérants, pris au sens du droit des sociétés commerciales.

Les établissements à activités multiples relèveront de la convention collective de leur activité principale. Des annexes ou avenants pourront être établis pour certaines catégories ou dans certaines régions ;

- est réputé glacier fabricant, l'artisan inscrit au répertoire des métiers, qui réalise lui-même la fabrication des glaces, à partir des matières premières de base, qu'il commercialise sur ou/et hors le lieu de fabrication.

Il peut être également admis qu'un glacier fabricant puisse commercialiser des glaces, sorbets ou crèmes glacées industriels, par exemple, sous réserve que leur présentation, leur étiquetage les distinguent très nettement des fabrications " maison " et qu'ils ne constituent qu'une petite partie du volume de vente.

II - CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES DETAILLANTS, DETAILLANTS FABRICANTS DE CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE

Sont comprises dans le champ d'application de la convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la confiserie (activité visée au n° 62-46 de la nomenclature), cette activité pouvant être associée :

Convention collective 3224

- au commerce de produits annexes tels que : glaces, sorbets, chocolateries, biscuiteries ;
- à la fabrication de produits vendus dans leurs magasins.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Accord paritaire du 12 septembre 1996 (A National)

ARTICLE 1

INSERTION DES JEUNES - AFFECTATION DES VERSEMENTS PRÉVUS PAR L'ARTICLE 3
DE LA LOI DU 4 AOÛT 1995

Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995.
en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord paritaire du 12 septembre 1996 BO conventions collectives 96-50).

Organisation patronale signataire :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue Lafayette, 75481 Paris Cedex 10,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes des secteurs annexes FO, 198, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;

La fédération nationale des travailleurs de l'alimentaire et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération des services CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex,

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et de leur faciliter l'acquisition des connaissances nécessaires pour obtenir une qualification, une part du montant des fonds devant être versés à l'AGEFAL, au titre de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, est affectée au CFA désigné ci-après à hauteur de 25 899 F.

ARTICLE 2

INSERTION DES JEUNES - AFFECTATION DES VERSEMENTS PRÉVUS PAR L'ARTICLE 3
DE LA LOI DU 4 AOÛT 1995

Désignation du CFA destinataire des fonds visé à l'article 1er.
en vigueur non étendu

Est estimé comme destinataire des fonds visés à l'article 1er, en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, l'Ecole de Paris des métiers de la table dont le siège est 17, rue Jacques-Ibert, 75017

Paris, à hauteur de 25 899 F, qui s'engage à justifier l'affectation des fonds auprès de l'OPCAD.

ARTICLE 3

INSERTION DES JEUNES - AFFECTATION DES VERSEMENTS PRÉVUS PAR L'ARTICLE 3
DE LA LOI DU 4 AOÛT 1995

Conditions d'attribution de ces fonds.
en vigueur non étendu

Les fonds visés à l'article 1er sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation sous contrat d'apprentissage des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (détaillants-fabricants).

ARTICLE 4

INSERTION DES JEUNES - AFFECTATION DES VERSEMENTS PRÉVUS PAR L'ARTICLE 3
DE LA LOI DU 4 AOÛT 1995

Suivi de l'exécution de l'accord.
en vigueur non étendu

L'OPCAD, organisme paritaire collecteur agréé pour collecter et gérer les contributions des entreprises relevant de la convention collective, est chargé du versement des fonds au CFA, de son remboursement par l'AGEFAL et du suivi de l'exécution du présent accord.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DéTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 4 du 22 avril 1999 (A National)

PRÉVOYANCE, PRéAMBULE

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 4 du 22 avril 1999 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 99-21 étendu par arrêté du 19 octobre 1999 JORF 30 octobre 1999).

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, ont souhaité mettre à jour l'annexe relative au régime de prévoyance, de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, du 1er janvier 1984, au regard des obligations résultant de la loi du 8 août 1994.

En conséquence, le présent avenant constituant l'avenant n° 4 à la convention collective nationale vise à modifier l'annexe relative au régime de prévoyance de la convention collective nationale et remplacer les avenants n° 2 du 8 février 1985 et n° 3 du 5 février 1985.

ARTICLE 1
PRÉVOYANCE
Garanties.
en vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 et de ses avenants, bénéficieront obligatoirement pour leur salariés d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

11 Incapacité pour maladie et/ou accident

En cas d'incapacité pour maladie et/ou accident, il sera remboursé des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 40 de la convention collective nationale.

12 Indemnités de départ en retraite

Lorsque le salarié part à la retraite, il lui sera versé les indemnités de départ en retraite dans les conditions fixées à l'article 19 de la convention collective nationale.

13 Décès et invalidité permanente et totale

En cas de décès du salarié survenu avant l'âge de 65 ans, s'il est encore en activité ou en préretraite, il

sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire annuel est variable en fonction des charges de famille dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire ;
- marié sans personne à charge : 120 % du salaire ;
- célibataire, veuf, divorcé, marié avec une personne à charge : 120 % du salaire ;
- majoration par personne à charge : 20 % du salaire.

En cas du décès du conjoint simultané ou postérieur au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge, un capital identique à celui versé au décès du salarié.

La garantie décès est maintenue gratuitement dès lors que le contrat de travail n'a pas été rompu ou que le décès a pour origine la maladie ou l'accident ayant occasionné l'arrêt de travail.

En cas d'invalidité permanente et totale avant 60 ans (invalidité 3e catégorie en application de l'article L 341-4 du code de la sécurité sociale), le salarié pourra percevoir le capital décès par anticipation.

Le traitement de référence pris en compte pour le service du capital, est le salaire brut perçu au cours des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail par quatre, y compris les primes des 12 derniers mois. Il est revalorisé sur la base du pourcentage de majoration enregistré par le point ARRCO, si le décès survient à l'issue d'une période d'arrêt de travail.

ARTICLE 2
PRÉVOYANCE
Cotisations.
en vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, s'engagent par ailleurs à garantir le versement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, visées à l'article 40 de la convention collective nationale et les indemnités de départ en retraite visées à l'article 19 de la convention collective nationale en cotisant à leur charge exclusive sur les bases suivantes :

- 0,27 % du salaire brut pour la garantie incapacité pour maladie et/ou accident ;
- 0,30 % du salaire brut pour le versement des indemnités de départ en retraite.

Le taux de cotisation inhérent à la garantie décès et invalidité permanente et totale prévue au présent avenant est fixée à 0,24 % du salaire brut répartie de la façon suivante :

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

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel à terme échu.

ARTICLE 3
PRÉVOYANCE
Désignation.
en vigueur étendu

Organisme assureur :

L'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries et commerces agroalimentaires (ISICA, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09), est désignée pour assurer les prestations prévues au présent avenant ainsi que la collecte des cotisations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques visés au présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

ARTICLE 4
PRÉVOYANCE
Date d'effet.
en vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris.

ARTICLE 5
PRÉVOYANCE
Extension.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 et ce, en application des articles L 133-1 et suivants du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 4 du 25 mai 2000 (A National)

**PRÉAMBULE
RTT ET MODULATION**

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 4 du 25 mai 2000 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2000-31 étendu par arrêté du 5 janvier 2001 JORF 19 janvier 2001).

Organisation patronale signataire :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Les signataires de la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie prennent acte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et conviennent d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises qui le souhaitent et qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du 1er janvier 1984.

Les signataires du présent accord ont pour objectif de favoriser la création d'emplois et de concilier leur volonté de réduire le temps de travail et d'améliorer les conditions de travail des salariés avec la nécessité de répondre aux exigences liées aux variations de volume d'activité des entreprises. Certains magasins situés dans les régions ferment une partie de l'après-midi.

1. Un régime de réduction et d'aménagement du temps de travail (modalités 1, 2) ouvert à toutes les entreprises de la profession quel que soit leur effectif.

2. Un régime de réduction et d'aménagement du temps de travail (modalités 1 bis, 2 bis, 3 bis) ouvert aux seules entreprises de la profession comptant au plus 20 salariés.

Quelle que soit la modalité choisie par l'entreprise, le salaire brut mensuel de base sera maintenu dès la date d'application du présent accord dans l'entreprise.

Compte tenu de la grande diversité des entreprises et du caractère hautement cyclique, le présent accord prévoit pour ces deux régimes plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Les signataires soulignent que le présent accord démontre la volonté des représentants des

employeurs et des salariés de la profession d'anticiper l'obligation légale de réduction du temps de travail qui ne s'imposerait dans la très grande majorité des entreprises que le 1er janvier 2002.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité de tenir compte des spécificités de la profession et expriment solennellement leur souhait que la décision des entreprises d'au plus 20 salariés d'anticiper progressivement avant le 1er janvier 2002 la réduction du temps de travail leur permette de bénéficier d'un dispositif d'aide financière qui est défini par la loi.

ARTICLE 1

RTT ET MODULATION

Clause de révision et dénonciation de l'accord.
en vigueur étendu

Cet accord de branche a pour socle la loi du 13 juin 1998 et celle du 19 janvier 2000 qui précisent notamment les échéances légales du passage à 35 heures.

Adhésion à l'accord (art L 132-9)

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L 132 du présent titre ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

La convention et l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être renouvelés ou révisés.

Dénonciation par l'une ou l'autre des parties (art L 132-7)

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

ARTICLE 2

RTT ET MODULATION

Champ d'application.
en vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie du 1er janvier 1984 et s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises entrant dans le champ d'application.

ARTICLE 3

RTT ET MODULATION

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.
en vigueur étendu

L'accord prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la signature de l'accord. A cette date, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord de branche et qui

le souhaite pourra décider d'appliquer le présent accord.

Pour toutes les entreprises souhaitant bénéficier de l'application du présent accord, qu'elles bénéficient ou non du dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre choisies parmi celles figurant ci-après, pourront être mises en oeuvre en application directe du présent accord (entreprises de moins de 50 salariés) et seront décidées par l'employeur en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe. S'il n'en existe pas, l'entreprise pourra bénéficier ou non du dispositif d'incitation et devra notifier de façon formelle à la commission paritaire sa volonté d'opter pour une des modalités prévues dans l'accord. Cela fera l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

Après option d'une modalité, l'employeur ne pourra décider de la modifier avant une période minimale d'une année d'application effective. Cette modification s'effectuera en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe ou les représentants de la commission paritaire ; ces modifications feront l'objet d'une nouvelle information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

La mise en oeuvre du présent accord dans les entreprises qui souhaitent réduire le temps de travail et bénéficier du dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est soumise au respect des deux

conditions :

1 Volet offensif

Engagement de l'entreprise de réduire le temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne annuelle ou de 1 600 heures par an et d'augmenter d'au moins 6 % le nombre des emplois, l'effectif étant calculé selon les modalités légales et réglementaires.

2 Volet défensif

En cas de baisse du chiffre d'affaires ou de la marge, les entreprises s'engagent à préserver 6 % des emplois menacés dans les 2 années à venir.

NOTA : Arrêté du 5 janvier 2001 art 1 : L'article 3 (mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

ARTICLE 4

RTT ET MODULATION

Entreprises de plus de 20 salariés.
en vigueur étendu

Les entreprises de plus de 20 salariés qui le souhaitent peuvent choisir l'une des modalités suivantes :
Modalité 1 :

L'entreprise décide que l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures hebdomadaires. La répartition de cette durée de travail se fera dans le cadre de la semaine.

Modalité 2. - Modulation du temps de travail :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures pendant 12 semaines consécutives ou non avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et minimale à 26 heures. La période de référence de modulation est l'année de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail commençant à la date de la signature.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 46e heure ne donnent pas lieu à majoration pour les heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

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.

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de hautes et basses activités sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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.

Si, à la date anniversaire, il est constaté que le salarié a fait plus de 1 600 heures dans l'année, l'entreprise a 3 mois pour lui faire récupérer ces heures. Dans le cas où la récupération ne serait pas possible dans les 3 mois, ces heures seront payées selon les modalités de la loi (25 % et 50 %).

NOTA : Arrêté du 5 janvier 2001 art 1 : La modalité 2 (modulation du temps de travail) de l'article 4 (entreprises de plus de vingt salariés) est étendue sous réserve qu'en application des alinéas 1 et 5 de l'article L 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les mentions obligatoires suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- les modalités de recours au travail temporaire ;
- le droit à repos compensateur des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

Le cinquième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail, qui précisent que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés.

La première phrase du septième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail, qui dispose que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 222-1 du code du travail.

La dernière phrase du septième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions des points I et II de l'article L 212-5 du code du travail.

Le septième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des quatrième et cinquième alinéas de l'article L 212-5-1 du code du travail.

ARTICLE 5
RTT ET MODULATION
Entreprises comptant au plus 20 salariés.
en vigueur étendu

Les entreprises comptant au plus 20 salariés qui le souhaitent peuvent choisir l'une des modalités suivantes :

Modalité 1 bis :

L'entreprise décide que l'horaire collectif de travail est fixé à 35 heures hebdomadaires. La répartition de cette durée du travail se fera dans le cadre de la semaine.

Modalité 2 bis. - Réduction progressive du temps de travail :

L'entreprise décide de réduire progressivement la durée hebdomadaire de l'horaire collectif en diminuant cet horaire de 2 heures en 2000 puis d'une heure chaque année pour atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures au 1er janvier 2002.

Ainsi :

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 37 heures en 2000,

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 36 heures en 2001,

L'horaire collectif hebdomadaire sera de 35 heures en 2002.

Modalité 3 bis. - Modulation du temps de travail :

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures maximum pendant 12 semaines consécutives ou non avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et minimale à 26 heures.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e à la 46^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie. Sachant que les périodes hautes et basses seront communes dans les entreprises en fonction de leurs lieux d'activités.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas effectué leur quota de 35 heures (période basse) en conservent le bénéfice.

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.

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de hautes et basses activités sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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 de chômage partiel des heures ainsi perdues.

En 2000

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de 37 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 26 heures minimum. La période de référence de modulation est l'année de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail commençant à la date de la signature.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 38^e à la 46^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 37 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà des 37 heures au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de hautes et basses activités sera affiché par

le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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.

En 2001

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 36 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures pendant 12 semaines consécutives ou non, avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et une durée minimale fixée à 26 heures.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 37^e à la 46^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 36 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 36 heures au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de hautes et basses activités sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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.

En 2002

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 44 heures pendant 12 semaines consécutives ou non avec une durée maximale hebdomadaire fixée à 46 heures et une durée minimale de 26 heures.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e à la 48^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires au cours du mois considéré, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

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.

Un planning prévisionnel annuel indiquant les périodes de hautes et basses activités sera affiché par le chef d'entreprise au début de chaque période de référence. Celui-ci établira l'emploi du temps. Le salarié sera informé par affichage ou par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire, au moins 7 jours à l'avance, dans les périodes extrêmes et les cas particuliers.

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.

NOTA : Arrêté du 5 janvier 2001 art 1 : La modalité 3 bis (modulation du temps de travail) de l'article 5 (entreprises comptant au plus vingt salariés) est étendue sous réserve qu'en application des alinéas 1 et 5 de l'article L 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les mentions obligatoires suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;

- les modalités de recours au travail temporaire ;
- le droit à repos compensateur des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

La dernière phrase du sixième alinéa de la modalité 3 bis susmentionnée de l'article 5 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail qui précise que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés.

Le premier alinéa du paragraphe " en 2000 " de la modalité 3 bis susmentionnée de l'article 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-7 du code du travail qui dispose que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Les dernières phrases des cinquième alinéas des paragraphes " en 2000 ", " en 2001 " et " en 2002 " de la modalité 3 bis susmentionnée de l'article 5 susmentionné sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail qui précise que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés.

ARTICLE 6
RTT ET MODULATION
Détermination du travail effectif.
en vigueur étendu

Il est rappelé que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage quand il est obligatoire fait partie du temps de travail effectif.

ARTICLE 7
RTT ET MODULATION
Rémunération.
en vigueur étendu

1. Les entreprises ayant décidé de mettre en oeuvre les modalités 1 ou 2 maintiennent le salaire brut mensuel de base.

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 11,43 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

2. Les entreprises ayant décidé de mettre en oeuvre les modalités 1 bis, 2 bis ou 3 bis maintiennent le salaire brut mensuel de base dans les conditions suivantes :

En 2000

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169

heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 160,33 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 5,40 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

En 2001

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 156 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,78 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

En 2002

Le salaire brut mensuel de base calculé avant la mise en oeuvre du présent accord sur la base de 169 heures par mois est, à partir de l'application du présent accord dans l'entreprise, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, le montant du salaire horaire brut de base étant augmenté de 2,86 %.

Les salariés embauchés après l'application du présent accord dans l'entreprise bénéficient de cette disposition.

3. Au 1er janvier 2002, dans les entreprises qui auront décidé de ne pas entrer dans le présent accord, les salaires augmenteront de 11,43 % par rapport au salaire en vigueur le premier jour du mois de la signature du présent accord. Ils bénéficieront également d'une augmentation correspondant à celle du salaire horaire minimum professionnel national, déduction faite des augmentations dont auraient bénéficié ces salaires, sur la même période.

NOTA : Arrêté du 5 janvier 2001 art 1 : Le point 3 de l'article 7 (rémunération) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui dispose que le calcul de la garantie légale de rémunération est réalisé sur la base du produit du taux horaire du SMIC en vigueur à la date de la réduction du temps de travail par le nombre d'heures correspondant à la durée collective antérieurement applicable dans l'entreprise.

ARTICLE 8
RTT ET MODULATION
Heures supplémentaires.
en vigueur étendu

La mise en oeuvre de cet accord oblige les entreprises à diminuer de 233 heures le temps de travail effectif au plus tard au 1er janvier 2002 ; pour faire face aux périodes de pointe et à l'obligation de disposer d'un personnel d'expérience, il est convenu d'un contingent supplémentaire de 130 heures prévues par la loi qui garderont un caractère exceptionnel.

NOTA : Arrêté du 5 janvier 2001 art 1 : L'article 8 (heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-6 du code du travail et du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 qui fixent un contingent spécifique réduit à quatre-vingt-dix heures par salarié et par an en cas de modulation.

ARTICLE 9
RTT ET MODULATION
Temps partiel.

1. Les temps partiels sont soumis à la réduction de 10 % comme les temps complets.
2. Une coupure maximum de 2 heures est prévue pour les magasins qui font la journée continue.
3. Une coupure plus importante peut être imposée en cas de fermeture du magasin une partie de la journée ; à ce moment-là, le salarié devra bénéficier d'au moins 3 heures de travail continu.
4. Favoriser l'augmentation de la durée du travail des contrats à temps partiel, dans cet objectif, en cas d'embauche en CDI à temps partiel, le salarié à temps partiel peut demander son intention de postuler au poste dans la semaine. Le chef d'entreprise doit lui répondre dans la semaine qui suit.

NOTA : Arrêté du 5 janvier 2001 art 1 : Le point 1 de l'article 9 (temps partiels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-4-3 du code du travail, les salariés bénéficiant de contrats à temps partiels ne pouvant voir leur durée de travail réduite sans leur accord.

ARTICLE 10

RTT ET MODULATION

Embauche ou préservation d'emploi.

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 4 du 25 mai 2000 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2000-31, *étendu avec exclusions par arrêté du 5 janvier 2001 JORF 19 janvier 2001*).

Volet offensif :

L'entreprise souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engage à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de son effectif, dans les 12 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée en application du paragraphe précédent.

Les embauches de personnes titulaires d'un contrat intermittent e non d'un contrat à durée déterminée, d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension ; pour ces embauches uniquement, il n'y aura pas de droit à l'aide. (1) Les salariés précités ne seront donc pas comptés dans le nombre de salariés retenu pour déterminer l'effectif qui doit être augmenté de 6 % par la création d'emplois.

Si la totalité des embauches est effectuée en contrat à durée indéterminée, l'aide financière de l'Etat sera majorée de 1 000 F par an et par salarié.

Les entreprises comptant au plus 10 salariés peuvent satisfaire à l'obligation d'embauche prévue par la loi du 13 juin 1998 pour bénéficier de l'aide financière de l'Etat par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, à condition que cela représente une partie minoritaire des embauches.

Volet défensif :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques ou procédant à une réorganisation afin de préserver leur compétitivité au sein de leur secteur d'activité, et qui seront susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois, peuvent également bénéficier des aides de l'Etat prévues par le dispositif incitatif de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 si elles s'engagent à maintenir

les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 5 janvier 2001.

NOTA : Arrêté du 5 janvier 2001 art 1 : Le premier alinéa du paragraphe " volet offensif " de l'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu sous réserve de l'application des dispositions, pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat prévues par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, d'une part, du deuxième alinéa de l'article 3-IV de cette même loi qui précise que les embauches doivent être d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, et, d'autre part, du point 4 de l'article 23 de la loi n° 2000-82 du 19 janvier 2000 qui prévoit que l'entreprise est exonérée de l'obligation d'embauche lorsque le mode de calcul prévu au deuxième alinéa de l'article 3 IV de la loi du 13 juin 1998 ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à la moitié de la durée du travail collective pratiquée dans l'entreprise.

Le troisième alinéa du paragraphe " volet offensif " de l'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui précise que seules les embauches effectuées postérieurement à la réduction du temps de travail et qui en sont la conséquence peuvent être considérées comme des embauches nouvelles entrant dans le cadre des 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Le quatrième alinéa du volet offensif de l'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I du décret n° 98-494 du 22 juin 1998, modifié et complété par le décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000, qui n'exclut ni les intermittents ni, sous certaines conditions, les apprentis et les jeunes en contrat d'insertion en alternance de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail à retenir dans le cadre des dispositions du volet offensif.

L'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

ARTICLE 11
RTT ET MODULATION
Contrôle du temps de travail.
en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 4 du 25 mai 2000 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2000-31 étendu par arrêté du 5 janvier 2001 JORF 19 janvier 2001).

En cas d'horaire collectif, l'horaire sera affiché.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
 - chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.
-

ARTICLE 12
RTT ET MODULATION
Suivi de l'accord.
en vigueur étendu

Une commission paritaire est composée des responsables des employeurs et des responsables syndicaux. Celle-ci établira, chaque année, un bilan de l'application du présent accord. Pour permettre la réalisation de ce bilan d'application, les entreprises informent la commission paritaire nationale de leur décision d'appliquer l'accord collectif national ainsi que des modalités d'application qu'elles ont choisies.

La première année, il est prévu deux réunions pour le suivi. D'autre part, le document établi par les entreprises appliquant l'accord sera rédigé par la commission paritaire. Il comprendra les résultats de la situation économique de l'entreprise, l'organisation du travail, la satisfaction du personnel et les commentaires du dirigeant.

Une commission nationale paritaire établira chaque année un suivi et un bilan de l'application du présent accord.

ARTICLE 13
RTT ET MODULATION
Entrée en vigueur.
en vigueur étendu

Le présent accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et, pour les entreprises de plus de 20 salariés qui le désirent, à la date du premier jour de l'application de la loi, soit le 1er février 2000. Sa durée est indéterminée.

ARTICLE 14
RTT ET MODULATION
Extension.
en vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 5 du 15 novembre 2000 (A National)

**ARTICLE 1
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 5 du 15 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-52).

Organisation patronale signataire :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue La Fayette, 75481 Paris Cedex 10.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ;

Fédération nationale des travailleurs de l'alimentaire et des prestations de services CFTC 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaire FNCA - AGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

Fédération des services CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex.

Les agents de maîtrise échelons 1 et 2 entrent dans le champ d'application de l'ensemble du personnel salarié.

**ARTICLE 2
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

Cadres.

en vigueur non étendu

1. Les cadres dirigeants n'appliquent pas la réduction du temps de travail.

2. Pour les cadres échelons n° 1, n° 2, n° 3, s'ils travaillent en équipe, ils appliquent comme le personnel de l'entreprise la réduction du temps de travail.

S'ils sont indépendants d'une équipe ils travaillent 217 jours par an.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 5 du 15 novembre 2000 (A National)

**PRÉAMBULE
RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 5 du 15 novembre 2000 vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2000-52).

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie ont souhaité améliorer, en matière de décès, le régime de prévoyance mis en place au sein de la branche, en permettant à l'ensemble du personnel travaillant dans le secteur d'activité visé par la convention collective nationale, de bénéficier d'une rente éducation.

**ARTICLE 1
RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Garantie rente éducation.
en vigueur non étendu**

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chacun de ses enfants à charge :

- une rente éducation à hauteur de 15 % du salaire brut plafonné à la tranche B jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant, sans conditions, prolongée jusqu'au 25e anniversaire de l'enfant pendant la durée de l'apprentissage ou des études, du service national actif, de l'inscription auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
- la rente est doublée si les bénéficiaires sont orphelins de père et mère.

Les conditions de versement et de revalorisation de la rente sont prévues dans le règlement général des garanties de l'OCIRP (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris).

**ARTICLE 2
RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

Cotisations.
en vigueur non étendu

La cotisation destinée à financer la rente éducation est fixée à 0,16 % du salaire brut plafonné à la tranche B répartie de la manière suivante :

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

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel établi par le gestionnaire.

ARTICLE 3
RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Organismes désignés.
en vigueur non étendu

L'OCIRP est désignée comme organisme assureur de la garantie visée à l'article 1er du présent avenant et ISICA Prévoyance (ISICA Prévoyance, 26, rue du Montholon, 75305 Paris Cedex 09) comme gestionnaire de ladite garantie.

ISICA Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

ARTICLE 4
RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Changement d'organisme assureur.
en vigueur non étendu

En cas de changement d'organisme assureur, la garantie rente éducation continue à être servie au niveau atteint.

ARTICLE 5
RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Durée et date d'effet.
en vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Seules les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date de signature du présent avenant, un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble de leur personnel assurant des garanties plus favorables que les garanties mises en place au sein de la branche et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent avenant, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les modalités d'organisation et de mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront

réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant conformément aux dispositions de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 6
RÉGIME DE PRÉVOYANCE
Extension.
en vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, et ce en application des articles L 133-1 et suivants du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 6 du 14 novembre 2001 (A National)

ARTICLE 1
RTT ET MODULATION

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 6 du 14 novembre 2001 BO conventions collectives 2002-8).

Organisation patronale signataire :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs annexes FGTA-FO ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNAA) CFE-CGC,

Afin de préciser le cadre et l'utilisation des heures supplémentaires, les parties contractantes proposent l'avenant rédigé comme suit :

" La répartition du temps de travail sera considérée comme saisonnière si le contingent d'heures supplémentaires est utilisé pendant les 12 semaines dites de saison. "

ARTICLE 2
RTT ET MODULATION

en vigueur non étendu

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 5 du 1 février 2002 (A National)

RENTE éDUCATION

Préambule

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 5 du 1 février 2002 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2002-10 étendu par arrêté du 5 juin 2002 JORF 14 juin 2002).

Organisation patronale signataire :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue La Fayette, 75481 Paris Cedex 10,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ;

La fédération (CSFV) commerce - services - force de vente CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNCA) CGC, 59/63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex,

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie ont souhaité améliorer, en matière de décès, le régime de prévoyance mis en place au sein de la branche, en permettant à l'ensemble du personnel travaillant dans le secteur d'activité visé par la convention collective nationale de bénéficier d'une rente éducation.

ARTICLE 1

RENTE éDUCATION

Garantie rente éducation.

en vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chacun de ses enfants à charge :

- une rente éducation à hauteur de 15 % du salaire brut plafonné à la tranche B jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant, sans condition, prolongée jusqu'au 25e anniversaire de l'enfant pendant la durée de l'apprentissage ou des études, du service national actif, de l'inscription auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

- la rente est doublée si les bénéficiaires sont orphelins de père et mère.

Les conditions de versement et de revalorisation de la rente sont prévues dans le règlement général des garanties de l'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

ARTICLE 2
RENTE éDUCATION
Cotisation.
en vigueur étendu

La cotisation destinée à financer la rente éducation est fixée à 0,16 % du salaire brut plafonné à la tranche B répartie de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;

- 40 % à la charge du salarié.

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel établi par le gestionnaire.

ARTICLE 3
RENTE éDUCATION
Organismes désignés.
en vigueur étendu

L'OCIRP est désignée comme assureur de la garantie visée à l'article 1er du présent avenant et Isica Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme gestionnaire de ladite garantie. Isica Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

ARTICLE 4
RENTE éDUCATION
Changement d'organisme assureur.
en vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des rentes éducation en cours de service sera assurée par le nouvel organisme assureur, dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

ARTICLE 5
RENTE éDUCATION
Durée et date d'effet.
en vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Seules les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date de signature du présent avenant un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble de leur personnel assurant des garanties plus favorables que les garanties mises en place au sein de la branche et s'acquittant des cotisations correspondantes ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent avenant, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les modalités d'organisation et de mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant conformément aux dispositions de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 6
RENTE éDUCATION
Extension.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, et ce en application des articles L 133-1 et suivants du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 3 du 19 novembre 2003 (A National)

**AVENANT à L'ANNEXE II PORTANT DES MODIFICATIONS DU BREVET TECHNIQUE
DES MÉTIERS**

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 3 du 19 novembre 2003 BO conventions collectives 2003-50 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004).

Organisation patronale signataire :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue Lafayette, 75481 Paris Cedex 10 ;

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ;

Fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNCA) CGC, 59/63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Modification de l'article 2 de l'avenant du 24 novembre 1992 concernant le brevet technique des métiers (BTM).

L'article 1er ainsi rédigé est inchangé :

" Il est créé dans la grille Fabrication une classe 4 réservée aux titulaires du BTM de chocolatier-confiseur. "

L'article 2 portant effet sur les salaires des jeunes apprentis en formation BTM est ainsi modifié :
(voir cet article)

L'article 3 positionnant les titulaires du BTM en chocolaterie-confiserie dans la grille Fabrication est inchangé (annexe II, classifications).

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 novembre 2003.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 9 du 8 juin 2004 (A National)

CONSTITUTION D'UN FONDS D'AIDE AU PARITARISME

Préambule
en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 9 du 8 juin 2004 en vigueur le premier jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2004-30 étendu par arrêté du 2 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004).

Organisations patronales signataires :

La confédération nationale des commerçants détaillants, confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération des services CFDT ;

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

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La CFTC-CSFV,

L'organisation professionnelle et les fédérations syndicales signataires souhaitent développer la négociation collective au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises du secteur relevant de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie de détail.

Afin de permettre un tel développement et pour tenir compte des différentes structures de négociation en place au sein de la branche professionnelle, il est paru indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leurs missions. Il s'agit, notamment, de favoriser l'application de la convention collective et de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales relevant de la convention collective nationale 3224 de la " confiserie de détail " ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Les organisations signataires du présent accord ont ainsi décidé de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme, les sommes le constituant sont collectées par un organisme collecteur de prévoyance, puis directement reversées à une association paritaire dédiée à la gestion dudit fonds.

A cette fin, le présent accord a vocation à fixer les règles régissant les modalités de constitution et de financement de ce fonds.

ARTICLE 1
CONSTITUTION D'UN FONDS D'AIDE AU PARITARISME

Objet de l'accord.
en vigueur étendu

Le présent accord a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer un fonds d'aide au paritarisme et à permettre le fonctionnement du syndicalisme patronal et salarial de la branche professionnelle, afin d'en favoriser le développement ;
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

Ce fonds est notamment destiné à financer :

- le fonctionnement des commissions de négociations prévues conventionnellement ;
 - les remboursements, sur justificatifs, de frais (déplacements et salaires) des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires, conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective ;
 - le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en oeuvre des textes conventionnels (diffusion, information) ;
 - la mise en oeuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
 - et plus généralement, l'intégralité des missions dévolues à ces commissions paritaires.
-

ARTICLE 2
CONSTITUTION D'UN FONDS D'AIDE AU PARITARISME

Financement du fonds d'aide au paritarisme.
en vigueur étendu

Dans le cadre du présent accord, le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective " Confiserie de détail ".

Cette cotisation est égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

ARTICLE 3
CONSTITUTION D'UN FONDS D'AIDE AU PARITARISME

Collecte de la cotisation.
en vigueur étendu

La cotisation prévue à l'article 2 du présent accord est recouverte par un organisme collecteur de prévoyance, en même temps et dans les mêmes conditions, mais distinctement, que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire. Cet organisme est désigné par les statuts de l'association prévue à l'article 4 du présent accord.

Cet organisme reverse, à l'association paritaire visée à l'article 4, les cotisations collectées.

ARTICLE 4
CONSTITUTION D'UN FONDS D'AIDE AU PARITARISME
Création d'une association paritaire.
en vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire, l'association pour le financement du paritarisme en confiserie de détail.

Cette association a vocation d'engager des études, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres. Il est en effet indispensable de développer la création d'emplois et d'assurer une évolution dynamique de la profession, notamment en créant, au profit des salariés des entreprises artisanales, des garanties sociales adaptées et attractives.

Dans ce but, l'association paritaire recueille et répartit les cotisations qui lui sont destinées, dans les conditions fixées par l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 5
CONSTITUTION D'UN FONDS D'AIDE AU PARITARISME
Affectation du montant des cotisations recueillies.
en vigueur étendu

Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

- 1/3 affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés réparti à part égale entre les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- 1/3 affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, représentés par l'organisation patronale signataire de la convention collective nationale n° 3224 de la " confiserie de détail " ;
- 1/3 affecté au financement d'actions d'information sur la convention collective, la prévoyance, la formation professionnelle, la promotion de la branche, ainsi que les frais de gestion et de collecte des cotisations.

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

ARTICLE 6
CONSTITUTION D'UN FONDS D'AIDE AU PARITARISME
Entrée en vigueur.
en vigueur étendu

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées

Convention collective 3224

par les articles L 132-7 et L 132-8 du code du travail.
Fait à Paris, le 8 juin 2004.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 8 du 8 juin 2004 (A National)

RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE

Préambule

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 8 du 8 juin 2004 en vigueur le premier jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2004-31 étendu par arrêté du 2 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004).

Organisations patronales signataires :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue La Fayette, 75010 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA-FO), 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ;

La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex ;

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaire (FNCA) CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ont souhaité mettre à jour l'annexe relative au régime de prévoyance de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, au regard des obligations résultant de la loi du 8 août 1994.

Prenant en compte les dispositions existantes en matière de prévoyance, les partenaires sociaux ont souhaité renouveler le régime de prévoyance mis en place au sein de la branche.

En conséquence, le présent avenant constituant l'avenant n° 8 à la convention collective nationale n° 3224 remplace les avenants n° 4 du 22 avril 1999 et n° 5 du 1er février 2002,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE
Champ d'application.
en vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 et de ses avenants, tel que défini à l'article 1er de celle-ci.

ARTICLE 2
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE
Objet.
en vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de reconduire le régime de prévoyance conventionnel ainsi que la désignation des organismes assureurs existant au niveau de la branche professionnelle relevant de l'article 1er du présent avenant.

ARTICLE 3
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE
Bénéficiaires.
en vigueur étendu

Les bénéficiaires s'entendent de l'ensemble des salariés cadres et non-cadres liés par contrat de travail, quelle qu'en soit la forme, à une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er du présent avenant.

ARTICLE 4
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE
Risques couverts.
en vigueur étendu

Sans préjudice de dispositions plus favorables, le régime de prévoyance couvrira les risques suivants :

- incapacité de travail ;
- indemnités de départ en retraite ;
- décès, quelle qu'en soit la cause et invalidité permanente et totale ;
- rente-éducation.

ARTICLE 5
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE
Garanties minimales obligatoires.
en vigueur étendu

Article 51

Garantie incapacité pour maladie et/ou accident

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident du salarié, il lui est versé des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 40 de la convention collective nationale.

Article 52

Garantie indemnités de départ en retraite

Lorsque le salarié part à la retraite, il lui est versé des indemnités de départ en retraite dans les conditions fixées à l'article 19 de la convention collective nationale.

Article 53

Garantie décès / invalidité permanente et totale

531 Définition de la garantie.

En cas de décès du salarié, s'il est encore en activité ou en préretraite, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire annuel brut est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire ;
- assuré marié, partenaire lié par un PACS ou vivant en concubinage sans personne à charge : 120 % du salaire ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire lié par un PACS ou vivant en concubinage ayant une personne à charge : 120 % du salaire ;
- ensuite, majoration de 20 % du salaire annuel brut par personne à charge.

En cas de décès du conjoint simultané ou postérieur au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui versé au décès du salarié (garantie double effet).

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie en application de l'article L 341-1 du code de la sécurité sociale (invalidité permanente et totale) avant l'âge de la retraite, recevra le capital décès, fixé ci-dessus, par anticipation.

Le traitement de référence pris en compte pour le service du capital est le salaire brut perçu au cours des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail multiplié par 4, y compris les primes des 12 derniers mois.

Il est revalorisé sur la base du pourcentage de majoration enregistré par le point ARRCO-AGIRC, si le décès survient à l'issue d'une période d'arrêt de travail.

532 Bénéficiaires.

En cas de décès du salarié, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par le participant, assuré de la garantie décès. A défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du participant, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de PACS ou au concubin notoire ;
- aux enfants, vivants ou représentés, du participant par parts égales ;
- aux ascendants du participant par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du participant par parts égales.

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

Article 54

Garantie rente éducation (rente OCIRP)

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chacun des enfants à charge :

- une rente éducation à hauteur de 15 % du salaire brut plafonné à la tranche B jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant, sans condition, prolongée jusqu'au 25e anniversaire de l'enfant pendant la durée de l'apprentissage ou des études, de l'inscription auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

- la rente est doublée si les bénéficiaires sont orphelins de père et mère.

Les conditions de versement et de revalorisation de la rente sont prévues dans le règlement général des garanties de l'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

ARTICLE 6
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE

Cotisations.
en vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent par ailleurs à garantir le versement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, visées à l'article 40 de ladite convention, et des indemnités de départ en retraite visées à l'article 19 de cette même convention en cotisant à leur charge exclusive sur les bases suivantes :

- 0,27 % du salaire brut pour la garantie incapacité pour maladie et/ou accident ;

- 0,30 % du salaire brut pour le versement des indemnités de départ en retraite.

Le taux de cotisation inhérent à la garantie décès/invalidité permanente et totale prévue au présent avenant est fixé à 0,24 % du salaire brut réparti de la façon suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;

- 40 % à la charge du salarié.

Le taux de cotisation inhérent à la garantie rente éducation prévue au présent avenant est fixé à 0,16 % du salaire brut plafonné à la tranche B réparti de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;

- 40 % à la charge du salarié.

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel à terme échu établi par le gestionnaire.

ARTICLE 7
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE

Organismes assureurs désignés.
en vigueur étendu

Au vu de l'étude menée par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance par ISICA Prévoyance et l'OCIRP, ceux-ci, s'estimant satisfait de la mise en oeuvre de ces modalités, décident de la reconduction de la désignation de ces organismes assureurs :

- ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9, pour l'ensemble des garanties susvisées à l'exception de la garantie rente éducation ;

- L'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation, ISICA Prévoyance étant gestionnaire de la garantie. ISICA Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations de la garantie rente éducation.

ARTICLE 8
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE
Changement d'organisme assureur.
en vigueur étendu

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les indemnités et les rentes en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des indemnités et rentes sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

La revalorisation des rentes éducation en cours de service, lors du changement d'organisme assureur, sera assurée par le nouvel organisme assureur, dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

NOTA : Arrêté du 2 décembre 2004 :

Article 8 étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article 912-1 du code du travail.

ARTICLE 9
RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE
Durée et date d'effet.
en vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques visés au présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 10

Convention collective 3224

RENOUVELLEMENT PRÉVOYANCE

Demande d'extension.

en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3224 de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 et ce, en application des articles L 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2004.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 10 du 9 novembre 2004 (A National)

DéPART à LA RETRAITE

Préambule

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 10 du 9 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 14 février 2005 JORF 6 mars 2005).

Organisations patronales signataires :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 103, rue La Fayette, 75010 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

La FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

La CSFV-CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération nationale agroalimentaire (CFE) CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003, pris en application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, autorise le départ à la retraite avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler très jeunes et ayant effectué une longue carrière.

Cette disposition est applicable aux salariés justifiant d'une durée d'assurance requise par le texte pour permettre un départ à la retraite anticipé.

Ainsi, en fonction de l'âge auquel le salarié a débuté son activité (avant 16 ans et jusqu'à 17 ans) et de la durée d'assurance, il pourra demander son départ à la retraite avant 60 ans.

Les partenaires sociaux, conscients du fait que de nombreux salariés de la branche ont débuté leur carrière très jeunes, ont décidé d'intégrer au plus vite, cette nouvelle disposition dans la convention collective de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

L'article 19 de la convention précitée est remplacé par les dispositions de ce présent avenant et l'article 9 de son annexe I est abrogé par ledit avenant.

Toutefois, les conventions passées dans le cadre de la cessation d'activité des travailleurs salariés, prises en application de l'avenant n° 4 du 22 avril 1999, étendu le 19 octobre 1999 et régulièrement reconduit jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi 2003-775 du 21 août 2003, sont maintenues dans leurs dispositions jusqu'à leur terme.

ARTICLE 1

DÉPART à LA RETRAITE

Age de départ à la retraite 11 A l'initiative du salarié.
en vigueur étendu

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de 60 ans pour faire valoir ses droits à une pension de retraite.

A partir du 1er janvier 2004, et dans les conditions prévues par le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003, tout salarié peut quitter l'entreprise, pour bénéficier du droit à pension de retraite à partir de :

- 56 ans, pour les salariés justifiant d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale à 168 trimestres et ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans ;
- 58 ans, pour les salariés justifiant d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale à 168 trimestres minoré de 4 trimestres, soit 164 trimestres, et ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ans ;
- 59 ans, pour les salariés justifiant d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation à leur charge au moins égale à 160 trimestres, et ayant débuté leur activité avant l'âge de 17 ans.

12 A l'initiative de l'employeur

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 65 ans.

ARTICLE 2

DÉPART à LA RETRAITE

Préavis.
en vigueur étendu

Que ce soit à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, les salariés concernés doivent respecter un préavis de 6 mois.

ARTICLE 3

DÉPART à LA RETRAITE

Indemnité de fin de carrière.
en vigueur étendu

31 Calcul de l'indemnité de fin de carrière.

Lorsque le salarié part à la retraite ou bien lorsqu'il est mis à la retraite par son employeur, il bénéficie d'une indemnité de fin de carrière. Celle-ci est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, visée à l'article 18 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 3224) du 1er janvier 1984, à laquelle il pourrait prétendre, sans que le montant de celle-ci puisse être supérieur à 3 mois de salaire.

Ainsi, l'indemnité de fin de carrière est calculée selon les conditions suivantes :

- moins de 5 ans d'ancienneté : 1/20 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 2/20 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1re année, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois.

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Agents de maîtrise :

Lorsque le salarié part en retraite soit à son initiative à partir de 60 ans, ou avant 60 ans selon les conditions définies à l'article 11 du présent avenant, soit à l'initiative de son employeur à partir de 65 ans, il perçoit une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, visée à l'article 8 de l'annexe I, à laquelle il pourrait prétendre sans que celle-ci puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

Ainsi, l'indemnité de fin de carrière est calculée selon les conditions suivantes :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 10 ans révolus : 3/20 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 11 et 25 ans : 4/20 de mois par année de présence au-delà de 10 ans et jusqu'à 25 ans au maximum.

Cadres :

Lorsque le salarié part en retraite soit à son initiative à partir de 60 ans, ou avant 60 ans selon les conditions définies à l'article 11 du présent avenant, soit à l'initiative de son employeur à partir de 65 ans, il perçoit une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, visée à l'article 8 de l'annexe I, à laquelle il pourrait prétendre sans que celle-ci puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

Il est alloué une indemnité tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans : 4/20 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans : 5/20 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 20 à 30 ans maximum : 6/20 de mois par année de présence.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

32 Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

NOTA : Arrêté du 14 février 2004 :

A l'article 31 (Calcul de l'indemnité de fin de carrière), les stipulations relatives au montant de l'indemnité de fin de carrière sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L 122-14-13 du code du travail.

ARTICLE 4
DéPART à LA RETRAITE
Extension de l'avenant.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 3224) du 1er janvier 1984.

Fait à Paris, le 9 novembre 2004.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 (A National)

FORMATION PROFESSIONNELLE

Préambule

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005).

Organisations patronales signataires :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La FGTA-FO ;

La fédération des services CFDT ;

La CFTC-CSFV ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) n° 3224, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

ARTICLE 1

FORMATION PROFESSIONNELLE

Contrat de professionnalisation.

en vigueur étendu

Bénéficiaires : le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus désirant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus pour acquérir une qualification reconnue en vue de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification

professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective 3224.

Durée du contrat

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment les diplômes de l'éducation nationale, les titres du ministère du travail, les brevets techniques de métiers, ainsi que les CQP validés par la branche.

Nature des qualifications

La formation dispensée aux bénéficiaires intègre toutes les évolutions techniques, technologiques, informatiques ou commerciales de la profession.

Durée de la formation

L'employeur s'engage à faire assurer dans un organisme de formation des actions d'accompagnement externe et de formation d'une durée comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures), et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Rémunération

Les salariés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- à 100 % du SMIC pour les bénéficiaires de plus de 26 ans.

Ces taux sont augmentés de 10 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme de même niveau, soit :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- 110 % du SMIC pour les bénéficiaires de plus de 26 ans.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2005 :

L'article 1er (Contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D 981-5 du code du travail.

Le point " rémunération " de l'article 1er (Contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 981-5 du code du travail.

ARTICLE 2
FORMATION PROFESSIONNELLE
Périodes de professionnalisation.
en vigueur étendu

Bénéficiaires : les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée visés par l'article L 982-1 du code du travail, à la condition que leur qualification soit insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Objectifs des actions de formation : outre les formations visées par l'article L 900-3 du code du travail, la période de professionnalisation a pour objet de permettre l'adaptation des bénéficiaires aux nouvelles techniques, aux nouvelles technologies et aux pratiques commerciales et informatiques de la profession.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2005 :

L'article 2 (Période de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D 981-5 du code du travail.

ARTICLE 3
FORMATION PROFESSIONNELLE
Droit individuel à la formation.
en vigueur étendu

Durée : tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée à temps plein disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 22 heures sur 5 ans et 23 heures la 6e année. Le cumul des droits est ouvert sur cette période de 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonnée à 133 heures.

Pour les salariés à temps plein travaillant de 1 à 21 heures par semaine, la durée de formation acquise est calculée pro rata temporis. Ceux dont le temps de travail est supérieur à 21 heures par semaine bénéficient du même nombre d'heures que les contrats de travail à temps plein (5 x 22 heures + 23 heures).

Mise en oeuvre du droit individuel à la formation pendant l'exécution du contrat de travail : le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, pendant le temps de travail en basse saison. Il peut s'exercer en dehors du temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2005 :

L'article 3 (Droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 931-20-2 du code du travail.

ARTICLE 4
FORMATION PROFESSIONNELLE
Application du présent avenant.
en vigueur étendu

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire complèteraient ou modifieraient la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord. Cet accord ne peut être dérogé dans l'entreprise, sauf clauses plus favorables.

ARTICLE 5
FORMATION PROFESSIONNELLE
Extension.
en vigueur étendu

Après les formalités de dépôt prévues à l'article L 132-10 du code du travail, les parties signataires

Convention collective 3224

demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.
Fait à Paris, le 9 novembre 2004.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 (A National)

LETTRE D'ADHÉSION DE LA FÉDÉRATION DES COMMERCES ET DES SERVICES UNSA à
LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE,
BISCUITERIE (DÉTAILLANTS ET DÉTAILLANTS-FABRICANTS)

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-24).

Organisations patronales signataires :

Syndicats de salariés signataires :

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) " n 3224.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant du 30 juin 2005 (A National)

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

Préambule

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant du 30 juin 2005 BO conventions collectives 2006-10 étendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 27 juillet 2006).

Organisations patronales signataires :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNAA) CFE-CGC.

Les partenaires sociaux de la branche, soucieux de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour le secteur couvert par la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), CCN n° 3224, conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En se dotant de cette structure, ils affirment ainsi leur volonté commune :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
 - de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche d'activité de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en oeuvre.
-

ARTICLE 1

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

Champ d'application.
en vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises exerçant les activités définies dans le champ d'application de la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie, telles que précisées à l'article 1er du chapitre Ier.

ARTICLE 2

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Objet de la commission.
en vigueur étendu

La CPNEFP de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie a pour objet :

- d'analyser les études et préconisations de l'observatoire des métiers de la CGAD ;
 - d'étudier et d'analyser les besoins de la branche en fonction du rapport de branche, notamment en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
 - de permettre aux salariés d'acquérir ou de renforcer leur formation professionnelle débouchant sur un diplôme, titre ou certificat, décidé par la branche ;
 - de mettre en oeuvre les actions de formation nécessaires à l'application de cette politique et tenter de résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle.
-

ARTICLE 3

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Attributions de la commission.
en vigueur étendu

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle sera particulièrement chargée de :

- procéder ou faire procéder à l'intérieur de la profession à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche aussi bien en évolution quantitative que qualitative (sur les qualifications, l'organisation du travail et les structures des effectifs) ;
- définir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle en publiant chaque année une note d'orientation générale ;
- veiller à maintenir les emplois par une évolution adaptée des politiques de formation ;
- définir chaque année les priorités en matière d'actions de formation en fonction de certaines caractéristiques :
- objectif de la formation ;
- public de la formation ;
- contenu de la formation ;
- durée de l'action de formation ;
- niveau de l'action de formation ;
- sanction de la formation ;

- organisation collective de l'action de formation ;
 - établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée (diplômes d'Etat) ;
 - élaborer les référentiels et contenus des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
 - établir ou faire établir chaque année un bilan des actions de formation engagées et de l'évolution de la structure des emplois ;
 - mettre en oeuvre les moyens d'une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur de la branche ;
 - trouver les moyens adaptés à la résorption de la précarité dans la profession.
-

ARTICLE 4
CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
Composition de la commission.
en vigueur étendu

La CPNEFP est constituée paritairement de :

- un titulaire et un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales confédérées représentatives des salariés ;
 - un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale.
-

ARTICLE 5
CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
Fonctionnement de la commission.
en vigueur étendu

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

La présence de 3/5 au moins des membres par collège de la commission présents ou représentés est requise pour la validité des délibérations (minimum 3 par collège).

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est admis un pouvoir maximum par personne.

Il est tenu un procès-verbal des séances par le secrétariat assuré par la confédération nationale de chocolatiers confiseurs biscuitiers envoyé aux membres de la CPNEFP, qui sera approuvé à la réunion suivante.

ARTICLE 6
CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
Organisation de la commission.
en vigueur étendu

La commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président désignés par leur collègue respectif.

A chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

ARTICLE 7

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Réunions.
en vigueur étendu

La CPNEFP se réunit au moins une fois par semestre et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur demande de 3 au moins de ses membres. La délégation des employeurs assurera les charges de son secrétariat.

ARTICLE 8

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Durée et conditions d'application du présent accord.
en vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L 132-8 et L 932-2 du code du travail pour une durée indéterminée.

ARTICLE 9

CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Formalités de dépôt.
en vigueur étendu

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues dans les conditions à l'article L 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2005.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 1 du 28 juin 2006 (A National)

ARTICLE 1

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE "

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 1 du 28 juin 2006 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 9 février 2007 JORF 20 février 2007).

Organisations patronales signataires :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs connexes FO (FGTA-FO), 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14 ;

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNAA) CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris,

Les parties signataires décident de créer un certificat de qualification professionnelle intitulé " certificat de qualification professionnelle gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, en chocolaterie-confiserie ".

Cette qualification doit permettre en priorité, à terme, la reprise d'entreprise par des nouveaux entrants ou des salariés actuels du secteur.

ARTICLE 2

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE "

Description du poste.

en vigueur étendu

Le candidat est capable, à l'issue de la formation, de réaliser et/ou coordonner des tâches dans les secteurs production, vente et gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

L'engagement dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNEFP.

Lieu

Dans un espace de production et de vente spécialisés aux spécificités de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

Mission principale

Le candidat est capable progressivement (en savoir-faire et savoir faire faire) de réaliser puis de coordonner des tâches dans les secteurs production, vente et gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacerie, traiteur.

Liaison hiérarchique

Le candidat peut être amené à coordonner les tâches d'un ou plusieurs salariés.

Position dans la grille des classifications
de la convention collective

Durée maximale des actions :

- évaluation préalable : 7 heures ;
 - formation en centre : 630 heures ;
 - formation en entreprise : 1 610 heures ;
 - certification : 7 heures.
-

ARTICLE 3

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE " GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN CHOCOLATERIE-CONFISERIE "

en vigueur étendu

Le programme de formation du certificat de qualification professionnelle gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie-confiserie et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir la reconnaissance de qualification, figurent en annexes du présent accord.

ARTICLE 4

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE " GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN CHOCOLATERIE-CONFISERIE "

en vigueur étendu

Le titulaire de cette reconnaissance de qualification professionnelle gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, en chocolaterie-confiserie s'inscrit dans la classification cadre, catégorie 1,

coefficient 350, de la convention collective nationale de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie.

ARTICLE 5
CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE "

en vigueur étendu

Un suivi et un bilan annuels sont systématiquement effectués et soumis à la CPNEFP de la branche chocolaterie, confiserie, biscuiterie.

Fait à Paris, le 28 juin 2006.

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE "

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 1 du 28 juin 2006 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 9 février 2007 JORF 20 février 2007 rectificatif BO CC 2006-43).

Annexe I, référentiel et activités

Palier A : 4 mois dont 160 heures en formation.

Compétences professionnelles techniques de base.

Palier B : 8 mois dont 315 heures en formation.

Spécialisation/approfondissement.

Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation.

Compétences de gestion.

Les différents publics concernés et les cursus de formation

LES PUBLICS

Population avec expérience professionnelle (hors domaine concerné) (responsable d'entreprise, connaissances de base en gestion, management, etc)

LES PALIERS : Palier A + palier B

LES PUBLICS

Salariés de la filière niveau IV minimum ou expérience professionnelle à repérer

LES PALIERS : Palier C

LES PUBLICS

Salariés de la filière (ou filière voisine) niveau V minimum ou expérience professionnelle à définir

Palier B + palier C

Salariés autres secteurs d'activité professionnelle (sans expérience en gestion, management, etc)

LES PALIERS : Palier A + palier B + palier C

Annexe II, référentiel de certification

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE " ANNEXE I

Référentiels et activités.

Palier A : 4 mois dont 160 heures en centre de formation.
en vigueur étendu

Compétences professionnelles techniques de base

Objectif général : s'approprier des techniques élémentaires en pâtisserie-chocolaterie, confiserie, glacerie.

Appliquer et/ou faire appliquer, respecter les normes et règles d'hygiène et de sécurité exigées dans les fabrications et l'environnement professionnel.

ÊTRE CAPABLE DE .

Se familiariser avec le laboratoire.

Identifier et s'adapter au petit et gros matériel.

Identifier et connaître les produits.

Réceptionner et stocker les produits.

Préparer et maintenir en état le poste de travail.

Entretenir le matériel en état d'utilisation.

Assurer régulièrement une production quotidienne de l'entreprise.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Technologie matières premières,
produits et matériels

Appliquer les instructions d'utilisation du matériel.

Lire et comprendre une étiquette et un bon de livraison.

Connaître les origines, les saisons, les propriétés et interactions des matières premières et des produits annexes.

Connaître les différents stockage des produits et matières premières.

ÊTRE CAPABLE DE .

Hygiène et sécurité

Appliquer la marche en avant.

Appliquer les règles de sécurité de l'entreprise.

Appliquer les règles d'hygiène corporelle et vestimentaire.

Appliquer les guides de bonnes pratiques d'hygiène adaptés aux professions.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Connaître et appliquer les règles de sécurité et d'hygiène.

Connaître les premiers gestes de secours.

Connaître les applications des produits d'entretien.

Connaître les règles de la chaîne du froid.

Connaître la réglementation sur la gestion des déchets.

ÊTRE CAPABLE DE .

Gestion et organisation du travail
spécifique " sucre "

Prendre connaissance et respecter les besoins spécifiques du planning de l'entreprise.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Etablir un bon d'économat en fonction des besoins.

Calculer les principaux soldes intermédiaires de gestion pratiqués dans la profession.

Etablir des prix de vente.

Savoir sélectionner ou utiliser des matières premières pour obtenir une qualité choisie par l'entreprise.

Eviter le gaspillage.

Planifier et organiser son travail.

ÊTRE CAPABLE DE .

Fabrications de pâtisserie

Connaître les règles de cuisson.

Réaliser et cuire des pâtes de base : à choux, génoises, sucrées.

Réaliser et cuire des crèmes de base : crème anglaise, crème pâtissière, ganache.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Connaître les règles de cuisson.

Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des pâtes, des crèmes, des appareils.

Réaliser et cuire des fonds de biscuits de base : biscuit cuillère.

Réaliser et cuire une meringue.

Réaliser et cuire les biscuits secs : tuiles, cigarettes.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Connaître les règles de cuisson.

Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des pâtes, des crèmes, des appareils.

Connaître les règles de stockage, d'étiquetage adaptées aux fabrications et à la vente.

ÊTRE CAPABLE DE .

Fabrication de chocolaterie

Mettre au point manuellement et/ou mécaniquement le chocolat de couverture et le maintenir en état de bonne utilisation.

Réaliser manuellement un moulage.

Réaliser les intérieurs : pralinés, ganaches.

Maîtriser l'enrobage manuel et/ou mécanique.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des produits de chocolaterie et de confiserie.

Connaître les méthodes de cristallisation des chocolats de couverture.

Connaître les règles de stockage et d'étiquetage adaptées aux fabrications.

ÊTRE CAPABLE DE .

Fabrications de confiserie

Réaliser des nougatines, sucres cuits.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Adapter les modes de traitement des produits.

Connaître les méthodes de cuisson.

ÊTRE CAPABLE DE .

Fabrications de glacerie

Réaliser manuellement et/ou mécaniquement un mix (glaces aux oeufs, crèmes glacées, sorbets).

Réaliser des sauces et coulis.

Maîtriser une maturation.

Turbiner, conditionner, mouler, démouler.

Stocker.

Utiliser les additifs : stabilisateurs, arômes, émulsifiants

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Connaître les origines, les propriétés, les utilisations des matières premières et additifs utilisés pour la fabrication des produits de glacerie.

Construire, équilibrer et apprécier les tables analytiques.

Connaître les règles et les nécessités de la maturation.

Adapter les conditions de turbinage en fonction des matériels.

Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage.

Evaluation du palier A (durée 6 heures)

Evaluation pratique : seront évaluées les compétences en matière de pâtes, chocolat, glace, d'hygiène et organisation du travail ; à titre d'exemple :

- réaliser une fabrication commercialisable à partir de 1/4 de litre de pâte à choux ;
- réaliser une tarte chocolat avec un fond de pâte sucrée, pour 6 personnes, décorée avec éléments chocolat ;
- réaliser un vacherin glacé au sorbet fruits rouges, pour 6 personnes ;
- réaliser le nettoyage du poste de travail et du laboratoire conformément à la législation ;
- établir par écrit la planification du travail pour la réalisation des 3 fabrications.

Evaluation théorique : seront évaluées les compétences en hygiène et sécurité, cristallisation, mix de glace et vocabulaire professionnel :

- à partir des guides de bonnes pratiques remis, compléter les espaces vides ;
- mettre en relation une liste de termes techniques avec une liste de fabrication des 3 professions ;
- dessiner les courbes de cristallisation du chocolat de couverture et les commenter ;
- décrire et commenter le procédé de fabrication d'un mix à glace.

Entretien d'évaluation : en présence du formateur, du tuteur, afin d'évaluer avec le formé son parcours de formation au vu du projet professionnel.

Les évaluateurs : le formateur, le tuteur et la personne ayant participé à l'entretien d'orientation professionnelle en amont de la formation.

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE " ANNEXE I

Référentiels et activités.

Palier B : 8 mois dont 315 heures en centre de formation.
en vigueur étendu

Spécialisation/approfondissement

Objectif général : acquérir des compétences professionnelles spécifiques à chaque spécialité.

-

Spécialisation : chocolaterie-confiserie

ÊTRE CAPABLE DE SANS ASSISTANCE

Chocolaterie

Réaliser les masses de base : pralinés, ganaches, pâtes d'amandes, gianduja.

Abaisser, détailler à l'emporte-pièce, cadrer, chablonner, détailler à la guitare, dresser les masses.

Tremper ou enrober.

Réaliser des moulages en creux, les moulages à garnir, les tablettes et bouchées, etc.

Utiliser les différentes techniques de pulvérisation.

Réaliser des montages commercialisables.

Réaliser les caramels, les fondants .

Adapter les productions aux saisons et aux fêtes et les planifier.

Confiserie

Réaliser la fabrication des pâtes de fruits, nougatines.

Réaliser les pâtes aérées (guimauves, nougats, etc)

Réaliser les sucres cuits simples (sucres d'orge, pastilles, etc).

Connaître le glaçage des marrons, le candi, l'utilisation de l'amidon.

CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations.

Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallisants.

Connaître les différents types de cuisson des sucres.

Connaître les états de cuisson des sucres.

Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits.

Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage.

-

Spécialisation : glacerie

ÊTRE CAPABLE DE SANS ASSISTANCE

Etablir une table analytique d'un mix de glaces, crèmes glacées ou sorbets, équilibrée.

Réaliser un parfait glacé, une mousse glacée, soufflé glacé.

Réaliser une glace ou sorbet à l'alcool et granité.

Réaliser un vacherin glacé.

Monter une bombe glacée : chemiser, garnir, démouler.

Monter un entremets glacé, décorer, glacer et/ou napper.

Mouler, démouler des formes variées en glace ou sorbet.

Réaliser des fruits givrés (ananas, citrons, oranges) à partir de fruits frais.

Réaliser un assortiment de petits-fours glacés.

Réaliser une omelette norvégienne.

Réaliser, mouler un nougat glacé.

Confectionner différentes coupes glacées élaborées.

Réaliser un socle ou présentoir en glace hydrique.

Fabriquer des cornets gaufrés, tulipes, etc.

Adapter les productions aux saisons et aux fêtes et les planifier. CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Appliquer le code des pratiques loyales des glaces alimentaires.

Identifier les rôles et fonctions de chaque additif.

Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériels de stockage (fabrication, présentation).

Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations.

Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallisants.

Connaître les différents types de cuisson des sucres.

Connaître les états de cuisson des sucres.

Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage.

-

Spécialisation : pâtisserie

ÊTRE CAPABLE DE SANS ASSISTANCE

Réaliser et cuire des pâtes de base : à choux, cakes, dacquois, génoises, petits-fours, sablées, sucrées, levées, feuilletées.

Réaliser et cuire des crèmes de base : crème anglaise, crème au beurre, crème fouettée, crème pâtissière, ganache, pâte à bombe.

Réaliser et cuire des fonds de biscuits de base : biscuit cuillère, biscuit joconde, biscuit amandes.

Réaliser et cuire une meringue avec des appareils meringués :

meringue française, meringue italienne, meringue suisse.

Réaliser et cuire les biscuits secs : tuiles, cigarettes, bâtons de maréchaux, fours amandes, macarons.

Concevoir, réaliser et présenter un plateau commercialisable de 60 pièces à base de pâte à choux, en 4 variétés différentes, pour un buffet.

Concevoir, réaliser simultanément et présenter un assortiment (6 variétés) de 30 pièces de viennoiserie.

Concevoir, réaliser simultanément et présenter un choix de 6 fabrications différentes (de 5 personnes chacune) dont 2 tartes, l'ensemble à base de pâtes et crèmes variées.

Concevoir, réaliser simultanément, décorer et présenter 4 entremets de 6 personnes à base de 4 compositions différentes.

Concevoir, réaliser simultanément et présenter un plateau de 750 g de petits-fours secs de 3 sortes différentes.

Adapter les productions aux saisons et aux fêtes et les planifier. CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Pâtisserie

Connaître les règles de pétrissage, de fermentation, montage, dressage, assemblage, cuisson, décoration.

Appliquer les règles d'hygiène en fabrication et conservation de toutes les crèmes.

Respecter les lois des mélanges et des équilibres.

Adapter les fabrications aux commandes.

Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage (vente et fabrication).

Chocolaterie-confiserie

Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations.

Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallisants.

Connaître les différents types de cuisson de sucres.

Connaître les états de cuisson des sucres.

Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits.

Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage (vente et fabrication).

Glacerie

Appliquer le code des pratiques loyales des glaces alimentaires.

Identifier les rôles et fonctions de chaque additif.

Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériels de stockage (fabrication, présentation).

Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations.

Connaître l'utilité et l'utilisation des anticristallisants.

Connaître les différents types de cuisson des sucres.

Connaître les états de cuisson des sucres.

Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage.

Evaluation du palier B

L'évaluation englobe les acquis du palier A et B.

Les évaluateurs : les jurés seront désignés, en nombre et qualité, par les représentants de la branche professionnelle.

Il sera mis en place un carnet de liaison répertoriant les compétences acquises ou non et concernant les paliers A, B et C.

Ce document est rempli par l'intéressé lui-même afin qu'il se situe dans son parcours de formation.

I - Evaluation pratique : 8 heures, basée sur le thème d'une fête annuelle ; réalisation et présentation sur buffet.

Spécialisation pâtisserie :

A partir de votre feuilletage, avec 500 g de farine de base, concevoir, réaliser et présenter un assortiment de 40 feuilletés salés apéritifs en 5 sortes de 8 de chaque sorte ; initiative libre.

A partir de biscuit joconde nature y compris ceinture de votre choix, créer, monter en cercle 4 gâteaux de 6 compositions, garniture et finitions différentes. Thème " fête des mères " ; une écriture obligatoire.

A partir de 400 g de praliné fourni, réaliser, détailler vos intérieurs à tremper forme libre.

A partir d'une couverture fournie et fondue, tremper à la fourchette et présenter les bonbons sur un support chocolat simple.

A partir de 10 jaunes d'oeufs réaliser un parfait glacé simple ou café (6 personnes) ; présenter accompagné d'une sorte de petits fours secs de votre choix.

Spécialisation chocolaterie, confiserie :

A partir de couvertures fournies et fondues, réaliser :

- 600 g de bonbons moulés, garnis ganache tendre ;

- 600 g de bonbons pralinés dont la base sera fournie (forme libre), trempés à la fourchette ;

- un montage commercialisable dont le thème sera fourni d'un poids maximum de 300 g sans pulvérisation ;

- environ 800 g de pâte de fruits à base de pulpe fournie ; terminer la réalisation prête à la vente.

Réaliser une feuille de génoise à partir de 6 oeufs qui vous servira à monter un entremets en cercle de 6 à 8 personnes garni d'une ganache au parfum de votre choix ; glaçage à base de chocolat et décoré avec éventails chocolat.

A partir de 400 g de pulpe de fruits, réaliser un sorbet (fruits fournis) ; monter et présenter une omelette norvégienne de 6 personnes.

Spécialisation glacerie :

Réaliser 2 sorbets et 2 glaces pour :

- monter un entremets glacé de 6 personnes et 4 individuels ;

- monter une bombe glacée, 6 personnes ;

- réaliser 4 sortes de mignardises pour 6 personnes en tout, dont 2 sortes seront finies avec une ganache.

Réaliser un socle de glace vive pour présenter la bombe, l'entremets et les mignardises.

Réaliser le biscuit cuillère nécessaire aux réalisations précédentes.

Réaliser des décors à base de chocolat brillant à l'aide de couverture fournie et fondue.

II. - Evaluation technologique : durée 4 heures.

Proposer au jury le plan idéal d'implantation d'un laboratoire du métier concernant votre projet.

Enoncer 3 règles primordiales de stockage qui vous semblent essentielles.

Rédiger 2 exemples d'étiquettes de produits prêts à la vente, concernant votre projet.

Rédiger le bon d'économat et l'organigramme des tâches de l'épreuve pratique.

Planifier les tâches annuelles (achat, fabrication, vente) de votre future entreprise en fonction des saisons et des fêtes.

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE " ANNEXE I

Référentiels et activités.

Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation.
en vigueur étendu

Compétences de gestion, compétences opérationnelles

-

Acquisition de l'entreprise

-

ACTIVITÉS

Evaluer la valeur d'un fonds de commerce existant ou à créer :

Evaluer les conditions d'exploitation : nature du bail, état des locaux et des installations, potentiel d'exploitation (surface,), travaux à envisager, conformité aux règles sanitaires et commerciales en vigueur, état et valeurs des stocks .

COMPÉTENCES COMMUNES

Appliquer la méthodologie d'analyse :

- identifier les obligations réglementaires en vigueur, analyser les conditions du bail et de ses avenants éventuels ;
- conduire une évaluation globale (nature, coût et délais) ;
- construire son cahier des charges ;
- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;
- discerner les éléments clefs permettant de prendre la décision.

COMPÉTENCES MÉTIER

Prendre en compte les spécificités métier.

ACTIVITÉS

Evaluer l'environnement macro et micro-économique.

COMPÉTENCES COMMUNES

Estimer le poids économique de la zone de chalandise :

- identifier le profil de la clientèle (âge, catégories socioprofessionnelles [CSP], saisonnalité,) ;
- identifier la concurrence ;
- identifier les fournisseurs ;
- estimer les évolutions de la zone (urbanisme,) et de la demande.

ACTIVITÉS

Interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise).

COMPÉTENCES COMMUNES

Analyser les derniers bilans :

- ratios d'équilibre ;
- ratios des amortissements par rapport aux immobilisations.

Analyser le compte d'exploitation :

- charges sociales ;
- charges financières ;
- charges d'exploitation ;
- rentabilité par rapport au CA ;

- dotations aux amortissement.

COMPÉTENCES MÉTIER

Prendre en compte les ratios spécifiques au métier.

ACTIVITÉS

Evaluer le passif social.

COMPÉTENCES COMMUNES

Déterminer les conditions de reprise du personnel.

Evaluer les compétences du personnel.

COMPÉTENCES MÉTIER

Prendre en compte les spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les organisations professionnelles et interprofessionnelles, leurs rôles et leurs services :

- dialogue social et convention collective ;
- gestion ;
- conseil et protection juridique et sociale ;
- formation ;
- information et communication.

COMPÉTENCES MÉTIER

A développer par organisation professionnelle.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité)

COMPÉTENCES MÉTIER

Prendre en compte les spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Choisir le cadre juridique.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les différentes formes juridiques existantes.

Identifier les avantages et inconvénients.

Arrêter le choix de la forme juridique en fonction du projet.

ACTIVITÉS

Etablir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits).

COMPÉTENCES COMMUNES

Définir un plan d'action et un planning de réalisation.

Définir les besoins en personnel.

Identifier les tâches.

Etablir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification requis.

Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste.

Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel :

- salaires et charges (salariés et non-salariés) ;
- charges et produits financiers ;
- charges et produits d'exploitation ;
- dotations aux amortissements ;
- charges et produits exceptionnels.

COMPÉTENCES MÉTIER

Prendre en compte les spécificités du métier.

Se référer à la convention collective.

ACTIVITÉS

Etablir un plan de trésorerie mensuel.

COMPÉTENCES COMMUNES

Construire un plan de trésorerie.

Planifier les charges et les produits.

ACTIVITÉS

Etablir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles. **COMPÉTENCES COMMUNES**

Déterminer et chiffrer les besoins :

- en investissement ;
- en fonctionnement (trésorerie,).

Déterminer et chiffrer les apports nécessaires.

Déterminer et chiffrer les apports personnels.

Identifier les aides éventuelles.

Déterminer et chiffrer les besoins de financement.

Identifier les sources de financement (crédit vendeur).

ACTIVITÉS

Choisir sa banque et négocier.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier et comparer les coûts des différents services bancaires.

Comparer la réactivité des différentes banques.

Décoder les abréviations bancaires.

Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur les trésorerie et le compte d'exploitation.

Identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque)

ACTIVITÉS

Négocier l'acquisition ou la reprise.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant).

ACTIVITÉS

Réaliser les formalités administratives.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les obligations (nature, délai, périodicité) et déclarations.

-

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

-

ACTIVITÉS

Définir les besoins.

COMPÉTENCES COMMUNES

Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché.

Définir les besoins en consommables non alimentaires.

Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la fluctuation du marché.

Etablir un cahier des charges qualitatif et quantitatif.

ACTIVITÉS

Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis :

- indépendants ;

- coopératives ;
- grossistes.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les circuits d'approvisionnement.

Identifier les différentes filières qualité (signes d'identification de la qualité et de l'origine, appellations non officielles).

Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs.

Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité).

Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation.

Choisir les fournisseurs.

Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi.

Négocier les achats :

- quantités ;
- qualité ;
- prix.

COMPÉTENCES MÉTIER

En tenant compte des spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les conditions réglementaires de transport.

Définir les règles de transport.

ACTIVITÉS

Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température).

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage.

Définir et faire respecter les règles de stockage.

Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage.

COMPÉTENCES MÉTIER

En tenant compte des spécificités du métier.

-

Achat du matériel, des installations et des services

-

ACTIVITÉS

Définir les besoins.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires.

Identifier les contraintes réglementaires.

Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance).

Rationaliser les investissements.

Définir les contraintes d'installation et d'utilisation.

Etablir un cahier des charges.

COMPÉTENCES MÉTIER

En tenant compte des spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et prestataires de service en fonction de critères préétablis.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les fournisseurs et prestataires.

Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs.

Comparer les offres (réactivité, qualité du matériel ou du service, rapport qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, conditions de livraison, d'installation et de maintenance, conditions de garantie).

Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation.

Choisir les fournisseurs.

Utiliser ou faire utiliser et faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi.

Négocier les achats.

COMPÉTENCES MÉTIER

En tenant compte des spécificités du métier.

-

Gestion administrative et management du personnel

-

ACTIVITÉS

Définir les postes.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les tâches.

Etablir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification.

COMPÉTENCES MÉTIER

Se référer à la convention collective.

ACTIVITÉS

Recruter le personnel.

COMPÉTENCES COMMUNES

Définir les conditions d'embauche.

Etablir le texte de l'offre (ANPE, journaux).

Conduire un entretien d'embauche.

Etablir un contrat de travail.

Identifier les différentes aides (subventions, allègements, exonérations).

ACTIVITÉS

Assurer la gestion administrative des salariés.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les obligations et les interlocuteurs :

- visites médicales, déclarations d'embauche ;
- URSSAF, ASSEDIC, mutuelle

ACTIVITÉS

Motiver son équipe.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier et construire les outils de motivation.

Conduire un entretien d'évaluation :

- identifier les points forts et les points perfectibles des relations interprofessionnelles et hiérarchiques ;
- évaluer les points forts et les points perfectibles de chaque salarié au regard des fiches de fonctions ;
- déterminer ensemble les solutions.

ACTIVITÉS

Former le personnel.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les besoins en formation du personnel.

Identifier et examiner les offres de formation.

Identifier les différentes aides en matière de formation.

Etablir le dossier de demande de prise en charge.

Evaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière.

-

Organisation du travail

-

ACTIVITÉS

Organiser et optimiser le travail.

COMPÉTENCES COMMUNES

Constituer une équipe et planifier le travail.

Définir, formaliser, appliquer, faire appliquer et faire évoluer les procédures et instructions (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur, instructions de mise en place, d'utilisation et d'entretien du matériel).

Contrôler et évaluer l'application des procédures.

Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration. **COMPÉTENCES MÉTIER** (Gestion des déchets : définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets).

-

Gestion financière

-

ACTIVITÉS

Etablir et suivre le compte d'exploitation.

COMPÉTENCES COMMUNES

Exploiter les informations du compte d'exploitation.

Déterminer la périodicité du contrôle des résultats.

Imputer les charges suivant le plan comptable.

Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables.

ACTIVITÉS

Etablir et suivre un plan de trésorerie.

COMPÉTENCES COMMUNES

Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants.

Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel.

ACTIVITÉS

Etablir et suivre ses tableaux de bord.

COMPÉTENCES COMMUNES

Déterminer et contrôler les ratios nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise.

Déterminer le seuil de rentabilité du point de vente et/ou du rayon.

Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste.

Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage.

COMPÉTENCES MÉTIER

Prendre en compte les spécificités du métier (perte produit, freinte)

ACTIVITÉS

Définir les besoins.

COMPÉTENCES COMMUNES

Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion).
Les sélectionner en fonction de critères préétablis.

-

Commercialisation

-

ACTIVITÉS

Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper.

COMPÉTENCES COMMUNES

Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la situer sur son marché.

Identifier les typologies de clientèle (âge, catégories socioprofessionnelles, entreprises).

Identifier les nouvelles cibles potentielles (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet).

Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées.

ACTIVITÉS

Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché).

COMPÉTENCES COMMUNES

Etablir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage).

COMPÉTENCES MÉTIER

Prendre en compte les spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Vendre.

COMPÉTENCES COMMUNES

Ecouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure.

ACTIVITÉS

Fidéliser et accroître sa clientèle.

COMPÉTENCES COMMUNES

Conseiller sur l'utilisation du produit.

Gérer les remarques et réclamations.

Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir être) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement.

Prospecter ou organiser la prospection.

-

Communication

-

ACTIVITÉS

Organiser la communication.

COMPÉTENCES COMMUNES

Choisir, créer et utiliser les supports :

- affiches ;
- publicité sur le lieu de vente (PLV) ;
- information sur le lieu de vente (ILV) ;
- étiquetage ;
- mailings ;
- publicité ;
- tenues de travail.

Concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons).

S'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière.

Participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives .

Communiquer par internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail.

Communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions diverses régionales, départementales .

Communiquer auprès des médias locaux.

CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE "
GESTIONNAIRE D'ENTREPRISE ARTISANALE ET COMMERCIALE EN
CHOCOLATERIE-CONFISERIE " ANNEXE II
Référentiel de certification

en vigueur étendu

A - Composition de la " commission d'évaluation "

La commission d'évaluation est nommée par la branche professionnelle.

Elle est composée d'un maximum de 5 personnes :

- 2 dirigeants de la branche concernée ;
- 2 salariés de la profession désignés par le collège salarié de la CPNEFP ;
- 1 représentant du secteur comptable ou gestion d'entreprise.

Le président de la commission d'évaluation est nommé par la branche.

La CPNEFP s'assure du bon déroulement de l'évaluation à raison d'un membre du collège salarié de la CPNEFP et d'un membre du collège employeur de la CPNEFP.

L'accompagnateur (entreprise, accompagnateur validation des acquis de l'expérience, organisme de formation, centre de réinsertion) du candidat est auditionné par la commission d'évaluation avant la délibération finale.

Le président de la commission d'évaluation transmet les avis circonstanciés de la commission à la CPNEFP pour validation.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré par la CPNEFP.

B - Processus de certification

1. Etude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant

Remarque : construction possible de l'étude de cas par un " banquier " sur la base d'un cahier des charges.

Le dossier d'étude de cas correspond :

- soit au projet du candidat ;
- soit à un dossier remis par l'organisation professionnelle au candidat 2 mois avant la date de l'épreuve.

Dans le cas où l'étude correspond au projet du candidat, le dossier doit être remis au jury 15 jours avant la date de l'épreuve.

Il est demandé au candidat d'exposer au jury l'étude de cas :

synthèse (2 pages maximum), argumentation et conclusions.

Exposé : 30 minutes.

Questions/réponses : 30 à 60 minutes.

Contenu de l'étude.

Acquisition de l'entreprise :

- évaluer la valeur d'un fonds de commerce ;
- évaluer les conditions d'exploitation ;

Convention collective 3224

- évaluer l'environnement macro et micro-économique ;
- interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise) ;
- évaluer le bilan social ;
- établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits) ;
- établir un plan de trésorerie mensuel ;
- établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles ;
- réaliser les formalités administratives.

Achat du matériel, des installations et des services

Définir les besoins :

- définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance) ;
- rationaliser les investissements ;
- définir les contraintes d'installation et d'utilisation ;
- établir un cahier des charges.

Gestion financière :

- établir et suivre le compte d'exploitation ;
- établir et suivre un plan de trésorerie ;
- établir et suivre ses tableaux de bord.

2. Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant

Contenu

Acquisition de l'entreprise :

Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche.

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

Définir les besoins.

Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis.

Achat du matériel, des installations et des services

Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et prestataires de services en fonction de critères préétablis.

Commercialisation

Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché).

3. Mise en situation

Tirage au sort parmi les sujets suivants :

Contenu

Gestion administrative et management du personnel :

- définir les postes ;
- recruter le personnel ;
- assurer la gestion administrative des salariés ;
- motiver son équipe ;
- former le personnel.

Organisation du travail

Organiser et optimiser le travail.

Commercialisation :

- suivre l'évolution de la clientèle et anticiper ;
- vendre ;
- fidéliser et accroître sa clientèle.

Communication

Organiser la communication.

4. Questions complémentaires

Acquisition de l'entreprise :

- choisir sa banque et négociier ;
- négociier l'acquisition ou la reprise ;
- choisir le cadre juridique.

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur.

Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température,).

Achat du matériel, des installations et des services

Définir les besoins :

- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;
- identifier les contraintes réglementaires.

Gestion financière

Définir les besoins.

Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, les compétences requises pour la validation des différents plots de compétences décrites dans le dispositif de certification aux chapitres " Etude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant " et " Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant " peuvent être validées dans le cadre d'un dossier de preuves.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 17 du 7 mai 1999 (A National)

SALAIRES

Salaires applicables au 1er janvier 1999.

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 17 du 7 mai 1999 BO conventions collectives 99-30 étendu par arrêté du 29 septembre 1999 JORF 13 octobre 1999).

Organisation patronale signataire :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des secteurs annexes FO ;

La fédération nationale CFTC des travailleurs de l'alimentaire et des prestations de services ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNCA) CGC ;

La fédération des services CFDT,

Article 1er

A compter du 1er janvier 1999, la grille des salaires applicable est la suivante.

(1) = Classe

:-----:

: (1) : Catég : ANCIENNE : HAUSSE:

: : : RAB : (en %) :

:-----:-----:-----:-----:

: 1 : A : 81013,63F: 0 :

: 1 : B : 81239,79F: 0 :

: 1 : C : 81510,92F: 0 :

: 2 : - : 82157,19F: 0 :

Convention collective 3224

: 3 : A : 84522,01F: 0 :
: 3 : B : 91026,57F: 0 :
: 4 : - : 93801,45F: 0 :
: AM :1er ech :101985,05F: 0 :
: AM :2è ech :114375,26F: 0 :
:cadre:1 début:151775,55F: 0 :
:cadre:2 confir:182105,89F: 0 :
:cadre:3 expert:212454,28F: 0 :
:-----:

(1) = Classe

:-----:
:(1) :Catég : RAB :
: : : Théorique :
:-----:-----:-----:
: 1 : A : 81013,63F:
: 1 : B : 81239,79F:
: 1 : C : 81510,92F:
: 2 : - : 82157,19F:
: 3 : A : 84522,01F:
: 3 : B : 91026,57F:
: 4 : - : 93801,45F:
: AM :1er ech :101985,05F:
: AM :2è ech :114375,26F:
:cadre:1 début:151775,55F:
:cadre:2 confir:182105,89F:
:cadre:3 expert:212454,28F:
:-----:

(1) = Classe

:-----:
: (1) :Catég: RAB : Si 12 :
: : & : Effective: Verse- :
: :Eche- : : ments :
: :lon(+): (francs) : (francs):
:-----:-----:-----:-----:
: 1 : A : 81566,16: 6797,18:
: 1 : B : 81566,16: 6797,18:
: 1 : C : 81566,16: 6797,18:
: 2 : - : 82157,19: 6846,43:
: 3 : A : 84522,01: 7043,50:
: 3 : B : 91026,57: 7585,55:
: 4 : - : 93801,45: 7816,79:
:-----:-----:-----:-----:
: (1) :Eche- : RAB : Si 12 :
: :lon : Effective: Verse- :
: : : : ments :
: : : : (francs) : (francs):
:-----:-----:-----:-----:
: AM :1er :101985,05: 8498,75:
: AM : 2è :114375,26: 9531,27:
:cadre: 1 (a):151775,55:12647,96:
:cadre: 2 (b):182105,89:15175,49:
:cadre: 3 (c):212454,28:17704,52:
:-----:-----:-----:-----:

(a) = débutant; (b) = confirmé; (c) = expérimenté
NOTA : - RAB effective = rémunération annuelle brute.

NOTA : Arrêté du 29 septembre 1999 : dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT
Brochure JO 3224**

Avenant n° 25 du 28 juin 2006 (A National)

SALAIRES

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 25 du 28 juin 2006 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 23 octobre 2006 JORF 3 novembre 2006).

Organisations patronales signataires :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La FGTA-FO ;

La CFTC-CSFV ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er

A partir du 1er juillet 2006, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante.

(Voir tableau page suivante)

(En euros)

PERIODE CONCERNEE du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007

Classe : 1

Catégorie : A

Ancienne RAB (en euros) : 14 640,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :

1 254,28 Euros.

Hausse (en %) : 3,80 %

RAB (en euros) : 15 197,00

A titre indicatif par mois : 1 266,36.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006

Classe : 1

Catégorie : B

Ancienne RAB (en euros) : 15 000,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :

1 254,28 Euros.

Hausse (en %) : 3,00 %
RAB (en euros) : 15 450,00
A titre indicatif par mois : 1 287,50.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006

Classe : 1

Catégorie : C

Ancienne RAB (en euros) : 15 456,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :

1 254,28 Euros.

Hausse (en %) : 3,00 %

RAB (en euros) : 15 920,00

A titre indicatif par mois : 1 326,64.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006

Classe : 2

Catégorie : -

Ancienne RAB (en euros) : 15 936,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :

1 254,28 Euros.

Hausse (en %) : 3,00 %

RAB (en euros) : 16 414,00

A titre indicatif par mois : 1 367,84.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006

Classe : 3

Catégorie : A

Ancienne RAB (en euros) : 16 416,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :

1 254,28 Euros.

Hausse (en %) : 3,00 %

RAB (en euros) : 16 909,00

A titre indicatif par mois : 1 409,04.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006

Classe : 3

Catégorie : B

Ancienne RAB (en euros) : 16 800,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :

1 254,28 Euros.

Hausse (en %) : 3,00 %

RAB (en euros) : 17 304,00

A titre indicatif par mois : 1 442,00.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006

Classe : 4

Catégorie : -

Ancienne RAB (en euros) : 17 400,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :
1 254,28 Euros.
Hausse (en %) : 3,00 %
RAB (en euros) : 17 922,00
A titre indicatif par mois : 1 493,50.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006
Classe : Agent de maîtrise.
Catégorie : 1er échelon.
Ancienne RAB (en euros) : 19 200,00
POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :
1 254,28 Euros.
Hausse (en %) : 3,00 %
RAB (en euros) : 19 776,00
A titre indicatif par mois : 1 648,00.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006
Classe : Agent de maîtrise.
Catégorie : 2e échelon.
Ancienne RAB (en euros) : 21 000,00
POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :
1 254,28 Euros.
Hausse (en %) : 3,00 %
RAB (en euros) : 21 630,00
A titre indicatif par mois : 1 802,50.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006
Classe : Cadre.
Catégorie : 1 (débutant)
Ancienne RAB (en euros) : 28 020,00
POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :
1 254,28 Euros.
Hausse (en %) : 3,00 %
RAB (en euros) : 28 861,00
A titre indicatif par mois : 2 405,05.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006
Classe : Cadre.
Catégorie : 2 (confirmé)
Ancienne RAB (en euros) : 33 000,00
POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :
1 254,28 Euros.
Hausse (en %) : 3,00 %
RAB (en euros) : 33 990,00
A titre indicatif par mois : 2 832,50.

PERIODE CONCERNEE du 1er janvier 2005 au 30 juin 2006

Classe : Cadre.

Catégorie : 3 (expert)

Ancienne RAB (en euros) : 38 040,00

POUR REFERENCE, SMIC MENSUEL AU 1er juillet 2006 :

1 254,28 Euros.

Hausse (en %) : 3,00 %

RAB (en euros) : 39 181,00

A titre indicatif par mois : 3 265,10.

NB : RAB = Rémunération annuelle brute.

* : Débutant pendant 6 mois. Classe 1, cat. A : le salaire horaire ne peut être inférieur à 8,35 Euros.

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 28 juin 2007.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 2 octobre 1984 (A National)

Arrêté portant extension de la convention nationale des commerces de détail de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) et des textes la complétant. JONC 12 octobre 1984.

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des commerces de détail de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (quatre annexes) du 1er janvier 1984, modifiée par les avenants n° 1 du 13 juin 1984 et n° 1 à l'annexe II du 13 juin 1984, à l'exclusion des premier et dernier alinéas de l'article 29, modifié par l'avenant n° 1, et l'antépénultième alinéa de l'article 39.

L'article 19 est étendu sous réserve de l'application des articles L 122-9 et R 122-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4 de l'annexe I est étendu sous réserve de l'application des articles L 122-14 et suivants du code du travail.

L'article 9 de l'annexe I est étendu sous réserve de l'application des articles L 122-9 et R 122-1 du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 22 mars 1985 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 2 avril 1985.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des détaillants et détaillants-fabricants (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 1er janvier 1985 à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 27 juin 1985 (A National)

**Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 5 juillet 1985.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants du 1er janvier 1984, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 8 janvier 1985 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 3 du 5 février 1985 à la convention collective nationale susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 12 décembre 1985 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 24 décembre 1985.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 3 du 10 septembre 1985 à l'annexe III de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 11 mars 1986 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 19 mars 1986.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 4 du 12 novembre 1985 à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 16 février 1987 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 24 février 1987.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 octobre 1986 à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 21 décembre 1987 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.**

Journal officiel du 26 décembre 1987.

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 1er octobre 1987 portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés, de la pâtisserie-confiserie-glacerie-chocolaterie-salon de thé-traiteurs, de la glacerie, de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 21 décembre 1987 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 31 décembre 1987.

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 6, du 25 septembre 1987, à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 11 janvier 1989 (A National)

**Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 25 janvier 1989.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 7 du 28 septembre 1988 à l'annexe 3 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 8 janvier 1990 (A National)

**Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 18 janvier 1990.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (quatre annexes) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 8 du 4 octobre 1989 à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 20 avril 1990 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 2 mai 1990.

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 4 du 4 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 28 septembre 1990 (A National)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 11 octobre 1990.

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 1 à l'article 41 du 15 juin 1990 à la convention collective nationale susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 15 janvier 1991 (A National)

**Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 24 janvier 1991.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 9 à l'annexe III du 9 octobre 1990 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 3 mars 1992 (A National)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 17 mars 1992.

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 10 à l'annexe III du 27 novembre 1991 à la convention collective nationale susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 11 mars 1993 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 23 mars 1993.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 11 à l'annexe 3 du 24 novembre 1992 (Salaires) de la convention collective nationale susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 12 mars 1993 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants- fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 23 mars 1993.**

ARTICLE 1

en vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 à l'annexe II du 24 novembre 1992 Classifications à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article D980-1 du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 19 mars 1993 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie
portant création du Fonds d'assurance formation (FAF) salariés.
Journal officiel du 31 mars 1993.**

ARTICLE 1

en vigueur

Est rendu obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 1er octobre 1987 relatif au fonds d'assurance formation des salariés de la pâtisserie, confiserie, glacerie, l'avenant n° 1 du 20 novembre 1992 relatif au financement du FAF.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 3 février 1994 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 15 février 1994.**

ARTICLE 1

en vigueur

Article 1

Est rendu obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 12 à l'annexe III du 4 novembre 1993 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 31 janvier 1995 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 10 février 1995.**

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Art 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 13 à l'annexe 3 du 15 septembre 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Art 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-49 en date du 17 janvier 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 35 F.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 4 janvier 1996 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 16 janvier 1996.**

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 14 à l'annexe III du 14 septembre 1995 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-48 en date du 30 décembre 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 2 janvier 1997 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
Journal officiel du 16 janvier 1997.**

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 15 à l'annexe III du 12 septembre 1996 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-45 en date du 13 décembre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 9 février 1998 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 18 février 1998.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions dudit avenant n° 1 du 11 décembre 1996 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-07 en date du 15 mars 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 24 mars 1998 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 3 avril 1998.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 16 Salaires à l'annexe 3 du 11 septembre 1997 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-07 en date du 20 mars 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 29 septembre 1999 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 13 octobre 1999.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 17 du 7 mai 1999 (Salaires) à l'annexe 3 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minima de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-30 en date du 3 septembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 19 octobre 1999 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 30 octobre 1999.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant du 22 avril 1999 (Régime de prévoyance) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-21 en date du 2 juillet 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 25 avril 2000 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et
détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.**

Journal officiel du 5 mai 2000.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 5 janvier 2001 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 19 janvier 2001.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 (réduction du temps de travail) du 25 mai 2000 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes :

" et non d'un contrat à durée déterminée " et des termes :

" pour ces embauches uniquement, il n'y aura pas de droit à l'aide " du troisième alinéa du paragraphe " volet offensif " de l'article 10 (embauche ou préservation d'emploi).

L'article 3 (mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

La modalité 2 (modulation du temps de travail) de l'article 4 (entreprises de plus de vingt salariés) est étendue sous réserve qu'en application des alinéas 1 et 5 de l'article L 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les mentions obligatoires suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- les modalités de recours au travail temporaire ;
- le droit à repos compensateur des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

Le cinquième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail, qui précisent que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés.

La première phrase du septième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail, qui dispose que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà

de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 222-1 du code du travail.

La dernière phrase du septième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions des points I et II de l'article L 212-5 du code du travail.

Le septième alinéa de la modalité 2 susmentionnée de l'article 4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des quatrième et cinquième alinéas de

l'article L 212-5-1 du code du travail.

La modalité 3 bis (modulation du temps de travail) de l'article 5 (entreprises comptant au plus vingt salariés) est étendue sous réserve qu'en application des alinéas 1 et 5 de l'article L 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les mentions obligatoires suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- les modalités de recours au travail temporaire ;
- le droit à repos compensateur des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

La dernière phrase du sixième alinéa de la modalité 3 bis susmentionnée de l'article 5 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail qui précise que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés.

Le premier alinéa du paragraphe " en 2000 " de la modalité 3 bis susmentionnée de l'article 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-7 du code du travail qui dispose que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Les dernières phrases des cinquième alinéas des paragraphes " en 2000 ", " en 2001 " et " en 2002 " de la modalité 3 bis susmentionnée de l'article 5 susmentionné sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L 212-8 du code du travail qui précise que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés.

Le point 3 de l'article 7 (rémunération) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui dispose que le calcul de la garantie légale de rémunération est réalisé sur la base du produit du taux horaire du SMIC en vigueur à la date de la réduction du temps de travail par le nombre d'heures correspondant à la durée collective antérieurement applicable dans l'entreprise.

L'article 8 (heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-6 du code du travail et du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 qui fixent un contingent spécifique réduit à quatre-vingt-dix heures par salarié et par an en cas de modulation.

Le point 1 de l'article 9 (temps partiels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 212-4-3 du code du travail, les salariés bénéficiant de contrats à temps partiels ne pouvant voir leur durée de travail réduite sans leur accord.

Le premier alinéa du paragraphe " volet offensif " de l'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu sous réserve de l'application des dispositions, pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat prévues par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, d'une part, du deuxième alinéa de

l'article 3-IV de cette même loi qui précise que les embauches doivent être d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, et, d'autre part, du point 4 de l'article 23 de la loi n° 2000-82 du 19 janvier 2000 qui prévoit que l'entreprise est exonérée de l'obligation d'embauche lorsque le mode de calcul prévu au deuxième alinéa de l'article 3 IV de la loi du 13 juin 1998 ne permet pas la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait au moins égale à la moitié de la durée du travail collective pratiquée dans l'entreprise.

Le troisième alinéa du paragraphe " volet offensif " de l'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui précise que seules les embauches effectuées postérieurement à la réduction du temps de travail et qui en sont la conséquence peuvent être considérées comme des embauches nouvelles entrant dans le cadre des 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

Le quatrième alinéa du volet offensif de l'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I du décret n° 98-494 du 22 juin 1998, modifié et complété par le décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000, qui n'exclut ni les intermittents ni, sous certaines conditions, les apprentis et les jeunes en contrat d'insertion en alternance de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail à retenir dans le cadre des dispositions du volet offensif.

L'article 10 (embauche ou préservation d'emplois) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide incitative est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 27 août 2001 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 6 septembre 2001.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 19 (salaires) du 7 mars 2001 à l'annexe 3 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/25 en date du 24 juillet 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 5 juin 2002 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 14 juin 2002.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 5 (Prévoyance) du 1er février 2002 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/10 en date du 13 avril 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 21 juin 2002 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Journal officiel du 4 juillet 2002.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 20 du 14 novembre 2001 (salaires minima conventionnels) à l'annexe III de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des règlements communautaires du Conseil CE n° 1103/97 du 17 juin 1997 fixant certaines dispositions relatives à l'introduction de l'euro, CE n° 974/98 du 3 mai 1998 concernant l'introduction de l'euro et CE n° 2866/98 du 31 décembre 1998 concernant les taux de conversion entre l'euro et les monnaies des Etats membres adoptant l'euro et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/8 en date du 23 mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 28 mars 2003 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 9 avril 2003.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 21 du 21 novembre 2002 fixant la grille des salaires pour 2003 à l'annexe III de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de l'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/7, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 3 juin 2003 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 8 juin 2003.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2002 à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée portant sur les classifications.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/7, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 3 octobre 2003 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 14 octobre 2003.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 7 du 30 mai 2002 à la convention collective nationale susvisée modifiant l'article 35 de ladite convention relatif aux absences rémunérées exceptionnelles, sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L 226-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/43, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 6 février 2004 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 19 février 2004.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 22 du 25 novembre 2003 à l'annexe III de la convention collective nationale susmentionnée relatif aux salaires minima, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/03, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 10 mai 2004 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des
détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).**

Journal officiel du 19 mai 2004.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 3 du 19 novembre 2003 à l'annexe II (classifications) de la convention collective susmentionnée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/50, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 5 novembre 2004 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 21 novembre 2004.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et des détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 23 du 8 juin 2004 à l'annexe III (salaires minima conventionnels) de la convention collective susmentionnée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/27, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 2 décembre 2004 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à une annexe de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 16 décembre 2004.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 8 juin 2004, relatif à la prévoyance, à la convention collective susmentionnée.

L'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article 912-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 9 du 8 juin 2004, relatif à l'institution d'un fonds d'aide au paritarisme, à la convention collective susmentionnée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/30 (avenant n° 8) et n° 2004/31 (avenant n° 9), disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 14 février 2005 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 6 mars 2005.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 9 novembre 2004 relatif au départ à la retraite à la convention collective susvisée.

A l'article 31 (Calcul de l'indemnité de fin de carrière), les stipulations relatives au montant de l'indemnité de fin de carrière sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L 122-14-13 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/51, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 28 juin 2005 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 8 juillet 2005.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 11 du 9 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

L'article 1er (Contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D 981-5 du code du travail.

Le point " rémunération " de l'article 1er (Contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 981-5 du code du travail.

L'article 2 (Période de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D 981-5 du code du travail.

L'article 3 (Droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 931-20-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/51, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 .

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 3 janvier 2006 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 12 janvier 2006.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 24 à l'annexe III du 30 juin 2005, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/35, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 .

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 12 juillet 2006 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 27 juillet 2006.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 30 juin 2005, relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/10, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 23 octobre 2006 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 3 novembre 2006.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 25 du 28 juin 2006, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE,
DÉTAILLANT.
Brochure JO 3224**

ARRETE du 9 février 2007 (A National)

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286).

Journal officiel du 20 février 2007.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 11 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2006 portant création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale en chocolaterie confiserie " (deux annexes) à l'accord du 30 juin 2005 portant création de la CPNEFP conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET BISCUITERIE.
PÂTISSERIE.
Brochure JO 3224 3215**

**Accord relatif à la collecte des contributions pour de l'organisme paritaire collecteur
agrée (OPCA).**

ACCORD du 21 décembre 1994 (A National)

ARTICLE 1

Collecte.
en vigueur étendu

Organisations patronales signataires :

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale agroalimentaire, confédération française démocratique du travail (FGA - CFDT)
;

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

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 (FAA) CFE - CGC ;

Fédération nationale des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services (FNSASPS) CFTC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

Pour la collecte des contributions définies à l'article 2 ci-après, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD), sous réserve de son agrément par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle, en application du décret 94-936 du 28 octobre 1994.

L'OPCAD sera, à compter du 1er janvier 1996, l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles au 29 février 1996.

ARTICLE 2

Contributions.
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 3 2005-06-16 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 31 mai 2006 JORF 10 juin 2006).

Conformément à la loi du 4 mai 2004 et dans le but de :

- satisfaire d'une manière simple et efficace à la fois les besoins des salariés de la profession de la pâtisserie, glacerie, confiserie, chocolaterie en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels ;
- mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés dans le préambule, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes,

les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :

Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus :

A partir de l'appel de collecte basé sur la masse salariale brute hors apprentis de 2004 :

- 85 % de 0,90 % de la masse salariale affectés au plan de formation ;
- 0,50 % de la masse salariale affecté au financement de l'alternance.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés (2 paliers) :

Dès l'appel de collecte basé sur la masse salariale brute hors apprentis de 2004 :

- 0,25 % de la masse salariale affecté au plan de formation ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 hors taxe ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement de l'alternance ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 hors taxe.

A partir de l'appel de collecte basé sur la masse salariale brute hors apprentis de 2005 :

- 0,40 % de la masse salariale affecté au plan de formation ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 hors taxe ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement de l'alternance ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 hors taxe.

Le troisième paragraphe est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 118-5 du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art 1er).

Le deuxième tiret du troisième paragraphe est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 951-1-II du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 31 mai 2006, art 1er).

ARTICLE 3

Compétence.
en vigueur étendu

Le fonds d'assurance formation agréé des salariés de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie demeure compétent pour percevoir les cotisations dues jusqu'au 31 décembre 1995, date d'expiration de son agrément, en application de l'article 74 de la loi 93-1313 du 20 décembre 1993.

ARTICLE 4

Champ d'intervention.
en vigueur étendu

Le présent accord intervient sur le territoire national et concerne les entreprises des secteurs de la pâtisserie, glacerie, confiserie, chocolaterie comme cela est précisément défini au champ d'application annexé.

ARTICLE 5

Dénonciation.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins six mois avant le terme de l'année civile.

ARTICLE 6

Dépôt.
en vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article 132-10 du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET BISCUITERIE.
PÂTISSERIE.
Brochure JO 3224 3215**

ACCORD du 21 décembre 1994 (A National)

ANNEXE

Champ d'application de l'accord interprofessionnel.
en vigueur étendu

Les entreprises visées par l'accord interprofessionnel sont celles couvertes par les champs d'application des deux conventions collectives nationales suivantes :

I - convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salons de thé, traiteur

La présente convention collective règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salons de thé, traiteur ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées qui ressortissent aux rubriques 158 D et 155 F des nomenclatures d'activités et de produits établies par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (respectivement anciens codes APE 3850 et 3620) et qui répondent aux définitions complémentaires suivantes :

- est réputé pâtissier, confiseur, glacier, chocolatier, salon de thé, traiteur, celui qui pratique toutes opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation, principalement au détail, les différents articles résultant de la transformation dans son laboratoire des matières premières usuelles et produits annexes ainsi que de confectionner les plats cuisinés pour la vente directe ou pour répondre à une commande ou à une livraison.

Il peut vendre également tous les produits et articles achetés en l'état ou ayant subi ou non quelque transformation que ce soit. Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, à l'exclusion des gérants, pris au sens du droit des sociétés commerciales.

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective de leur activité principale. Des annexes ou avenants pourront être établis pour certaines catégories ou dans certaines régions.

- est réputé glacier fabricant, l'artisan inscrit au répertoire des métiers, qui réalise lui-même la fabrication des glaces, à partir des matières premières de base, qu'il commercialise sur ou/et hors le lieu de fabrication.

Il peut être également admis qu'un glacier fabricant puisse commercialiser des glaces, sorbets ou crèmes glacées industriels, par exemple, sous réserve que leur représentation, leur étiquetage les distinguent très nettement des fabrications " maison " et qu'ils ne constituent qu'une petite partie du volume de vente.

II - convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, des détaillants et détaillants-fabricants

Sont comprises dans le champ d'application de la convention, les entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la confiserie, activité visée au n° 522 G de la nomenclature (ancien code APE 6246), cette activité pouvant être associée :

- au commerce de produits annexes tels que : glaces, sorbets, chocolateries, biscuiteries ;
- à la fabrication de produits vendus dans leurs magasins.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET BISCUITERIE.
PÂTISSERIE.
Brochure JO 3224 3215**

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 (A National)

CONTRIBUTIONS à LA FORMATION PROFESSIONNELLE

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 3 du 16 juin 2005 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 31 mai 2006 JORF 10 juin 2006).

Organisations patronales signataires :

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

La confédération nationale des glaciers de France ;

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNAA-CGC ;

La CSFV-CFTC ;

La fédération des services CFDT,

il a été décidé de conclure le présent avenant portant sur les contributions à la formation professionnelle.

ARTICLE 1

CONTRIBUTIONS à LA FORMATION PROFESSIONNELLE

en vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'abroger les termes actuels de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994, modifié par l'avenant n° 2 du 8 octobre 2001 étendu par arrêté du 18 mars 2002, afin d'y substituer la rédaction nouvelle suivante.

ARTICLE 2
CONTRIBUTIONS à LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Contributions

en vigueur étendu

(voir l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994 modifié).

ARTICLE 3
CONTRIBUTIONS à LA FORMATION PROFESSIONNELLE

en vigueur étendu

Le présent avenant est applicable dès le prochain appel de collecte basé sur la masse salariale de 2004 de l'entreprise et est conclu pour une durée indéterminée et, en tout état de cause, pour la durée d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994.

A tout moment, les parties signataires pourront apporter modification tendant à améliorer l'application de cet avenant pour les salariés et les entreprises.

ARTICLE 4
CONTRIBUTIONS à LA FORMATION PROFESSIONNELLE

en vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 16 juin 2005.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET BISCUITERIE.
PÂTISSERIE.
Brochure JO 3224 3215**

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 (A National)

MUTUALISATION éLARGIE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant n° 4 du 16 juin 2005 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 31 mai 2006 JORF 10 juin 2006).

Organisations patronales signataires :

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

La confédération nationale des glaciers de France ;

La confédération nationale des glaciers de France ;

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie,

Syndicats de salariés signataires :

La CFE-CGC ;

La FGTA-FO ;

La FNAF-CGT ;

La CSFV-CFTC ;

La fédération des services CFDT,

il a été décidé de conclure le présent avenant portant sur la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation.

ARTICLE 1

MUTUALISATION éLARGIE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

en vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'annexer la rédaction nouvelle suivante à l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994.

ARTICLE 2
MUTUALISATION éLARGIE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

en vigueur étendu

Afin d'assurer un meilleur accès aux formations entrant dans le cadre du plan de formation pour l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la présente convention, les organisations signataires conviennent de mutualiser, en cas de besoin, les contributions perçues au titre du plan de formation auprès des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, tout en assurant un suivi distinct de l'emploi des fonds. (1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R 952-4 du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art 1er).

ARTICLE 3
MUTUALISATION éLARGIE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

en vigueur étendu

Le présent avenant étend le caractère de mutualisation aux avances de trésorerie affectuées antérieurement sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus.

ARTICLE 4
MUTUALISATION éLARGIE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

en vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et, en tout état de cause, pour la durée d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994.

A tout moment, les parties signataires pourront apporter modification tendant à améliorer l'application de cet avenant pour les salariés et les entreprises.

ARTICLE 5
MUTUALISATION éLARGIE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

en vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 16 juin 2005.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET BISCUITERIE.
PÂTISSERIE.
Brochure JO 3224 3215**

ARRETE du 11 octobre 1995 (A National)

**Arrêté portant extension d'un accord national professionnel à la convention nationale de la pâtisserie et de la confiserie - chocolaterie - bisciterie (détaillants et détaillants-fabricants).
Journal officiel du 21 octobre 1995.**

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salons de thé, traiteurs du 30 juin 1983 et dans celui de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 1994 Formation professionnelle concernant la pâtisserie et la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), à l'exclusion :

- des mots : " 0,1 p 100 de la masse salariale affecté au financement du capital de temps de formation " figurant au point :
- " entreprises occupant dix salariés ou plus " de l'article 2 ;
- des mots : " et au capital de temps de formation " figurant au point " entreprises occupant moins de dix salariés " de l'article 2 ;
- du point " pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif " de l'article 2.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET BISCUITERIE.
PÂTISSERIE.
Brochure JO 3224 3215**

ARRETE du 11 juin 2002 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national interprofessionnel concernant la pâtisserie et de la confiserie - chocolaterie et la glacerie (détaillants et détaillants-fabricants).
Journal officiel du 16 juin 2002.**

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994 (formation professionnelle) concernant la pâtisserie, la confiserie, la chocolaterie et la glacerie (détaillants et détaillants-fabricants), tel qu'étendu par arrêté du 11 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 2 du 8 octobre 2001 à l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/11 en date du 13 avril 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET BISCUITERIE.
PÂTISSERIE.
Brochure JO 3224 3215**

ARRETE du 31 mai 2006 (A National)

Arrêté portant extension d'avenants à un accord interbranche conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) et de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (n° 1286)

Journal officiel du 10 juin 2006.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 21 décembre 1994 (formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la pâtisserie et de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), les dispositions :

- de l'avenant n° 3 du 16 juin 2005, relatif à la contribution à la formation professionnelle, à l'accord susvisé.

Le troisième paragraphe de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 118-5 du code du travail.

Le deuxième tiret du troisième paragraphe de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 951-1-II du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, relevant certains seuils de prélèvements obligatoires ;

- de l'avenant n° 4 du 16 juin 2005, relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, à l'accord susvisé.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R 952-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/31, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective PÂTISSERIE. CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET
BISCUITERIE
Brochure JO 3215, 3224**

Avenant relatif aux contributions à la formation professionnelle.

Avenant n° 1 du 13 octobre 1999 (A National)

ARTICLE 1

en vigueur étendu

Organisations patronales signataires :

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie ;

La confédération des glaciers de France ;

La confédération nationale des détaillants et détaillants fabricants de la confiserie, chocolaterie biscuiterie.

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale de l'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 FNAA-CGC ;

La fédération des syndicats CFTC des commerce, services et force de vente (CSVF) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

Les partenaires sociaux décident d'abroger les termes actuels de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994 afin d'y substituer la rédaction nouvelle suivante :

Article 2

Contributions

Dans le but de :

- satisfaire d'une manière simple et efficace à la fois les besoins des salariés de la profession de la pâtisserie, glacerie, confiserie, chocolaterie en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels ;

Convention collective 3224

- mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés dans le préambule, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes.

Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :

Pour les entreprises occupant 10 salariés ou plus :

85 % de 0,90 % de la masse salariale affectés au plan de formation ;

0,40 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

0,21 % de la masse salariale affecté au plan de formation.

Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 200 F.

0,10 % de la masse salariale affecté au financement des contrats en alternance.

ARTICLE 2

en vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 1999.

[Retour haut](#)

**Convention collective PÂTISSERIE. CONFISERIE, CHOCOLATERIE ET
BISCUITERIE
Brochure JO 3215, 3224**

ARRETE du 23 février 2000 (A National)

**Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant la pâtisserie et la confiserie,
chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants).**

ARTICLE 2, ARTICLE 3
ARTICLE 1

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 21 décembre 1994 (Formation professionnelle) concernant la pâtisserie et la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), tel qu'étendu par arrêté du 11 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 octobre 1999 à l'accord national professionnel susvisé du 21 décembre 1994.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/45 en date du 10 décembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

[Retour haut](#)

**Convention collective BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE ET
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE. CHARCUTERIE DE DÉTAIL.
PÂTISSERIE. CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE.
POISSONNERIE. COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES,
ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS.
Brochure JO 3101 3133 3215 3224 3243 3244**

**Accord relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des
qualifications dans les métiers de l'alimentation**

ACCORD du 26 mai 2004 (A National)

Préambule

en vigueur étendu

Organisations patronales signataires :

Confédération générale de l'alimentation en détail ;

Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;

Fédération de la boucherie hippophagique de France ;

Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie chocolaterie
biscuiterie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale de la pâtisserie-confiserie-chocolaterie-glacierie de France ;

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération nationale de l'épicerie ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers ;

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération commerce services et force de vente (CSFV) CFTC ;

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

Fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération des services CFDT.

Afin d'adapter la politique de formation professionnelle à l'évolution des métiers, les métiers de

l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation doivent disposer d'un outil chargé de recueillir l'ensemble des informations disponibles en matière d'emploi et de formation et de mener les études nécessaires.

En outre, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires ont rappelé le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elles ont demandé à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation s'engagent dans ce sens.

ARTICLE 1

Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD.
en vigueur étendu

Il est créé entre les organisations signataires du présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) :

- à compétence nationale ;
- couvrant les branches professionnelles suivantes :
- boucherie ;
- boucherie hippophagique ;
- charcuterie ;
- chocolaterie-confiserie ;
- crèmerie-fromagerie ;
- détaillants en fruits et légumes et primeurs ;
- épicerie ;
- glacerie ;
- pâtisserie ;
- poissonnerie ;
- triperie.

Il est proposé que des partenariats soient envisagés et des passerelles établies avec l'observatoire de l'hôtellerie-restauration et l'observatoire de la fédération du commerce et de la distribution.

Cet observatoire, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

ARTICLE 2

Champ d'intervention.
en vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, convention collective nationale n° 3101 ;
 - convention collective nationale de la charcuterie (de détail), convention collective nationale n° 3133 ;
 - convention collective nationale de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (détaillants et détaillants fabricants), convention collective nationale n° 3224 ;
 - convention collective nationale de la pâtisserie, convention collective nationale n° 3215 ;
 - convention collective nationale de la poissonnerie et de la conchyliculture, convention collective nationale n° 3243 ;
 - convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, convention collective nationale n° 3244.
-

ARTICLE 3

Objet.
en vigueur étendu

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD est de :

- renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir leur politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers de différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, au niveau national et régional. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;
- de nourrir les travaux des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) mises en place dans toutes les branches concernées, chargées de définir des priorités en matière de formation et souveraines dans leur choix. Les travaux de l'observatoire sont examinés par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche qui en tirent conclusions et recommandations.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers visés à l'article 1er ;
 - capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
 - diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en particulier ;
 - développer les partenariats.
-

ARTICLE 4

Fonctionnement.
en vigueur étendu

Les statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord.

ARTICLE 5

Ressources.
en vigueur étendu

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD est assuré par un versement de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD). Ce versement est prélevé sur la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Il est procédé chaque année à la présentation des actions envisagées et du budget prévisionnel correspondant au conseil d'administration de l'OPCAD avant le 31 mai.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année au conseil d'administration de l'OPCAD.

Le financement de l'observatoire peut être également complété par le recours à des subventions et dons de toute nature qu'il pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve que, conformément à l'article R 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'excède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

ARTICLE 6

Délégation.
en vigueur étendu

La mise en oeuvre et le suivi des décisions du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD peuvent être délégués à la CGAD.

ARTICLE 7

Adhésion.

Convention collective 3224

en vigueur étendu

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 des présents statuts est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés. (1)

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :

(1) Article exclu de l'extension car il contrevient à l'article L 132-9 du code du travail.

ARTICLE 8

Dénonciation.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

ARTICLE 9

Dépôt et extension.
en vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations [*signataires* (1) et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du code du travail.

Les parties *]signataires* (1) demandent également l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale en application de l'article L 133-8 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L 1322-2-2-IV du code du travail.

ARTICLE 10

Entrée en vigueur.
en vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.

ANNEXE

Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
en vigueur étendu

Article 1er

Forme juridique

Il est créé entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel et les organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la CGAD qui y adhèrent, une association sous la forme de la loi du 1er juillet 1901 intitulée :

" Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation ".

Article 2

Objet

La présente association a pour objet de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elle a mission de recueillir et de diffuser les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers des différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, tant en termes quantitatif que qualitatif, aux niveaux national et régional.

Article 3

Durée

La durée de l'association est illimitée à compter de sa déclaration.

Article 4

Siège

Le siège social de l'association est fixé au 15, rue de Rome, à Paris 8e. Il pourra être transféré dans tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

Article 5

Ressources

Les ressources de l'association sont composées par :

- les sommes qu'elle sollicite auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) ;
- les subventions et dons de toute nature qu'elle pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 6

Adhésion

Toute organisation membre de la CGAD ou toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative aux plans national et interprofessionnel signataire de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation devient membre de droit de l'association.

Article 7

Perte de la qualité de membre de l'association

La qualité de membre se perd en cas de :

- perte de la qualité ayant permis l'adhésion ;
- disparition de la personnalité morale d'un membre de l'association.

Article 8

Conseil d'administration

L'association est dirigée par un conseil d'administration composé des membres suivants :

- au titre du collège des salariés, 2 membres pour chacune des organisations syndicales de salariés

reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel ;

- au titre du collège des employeurs, un nombre de représentants égal au nombre total de représentants salariés. Ceux-ci sont désignés par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérentes à l'association avec un minimum d'un membre par champ conventionnel.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

En cas d'empêchement d'un administrateur d'assurer ses fonctions, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés qu'il représentait s'il faisait partie du collège des salariés, ou par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérentes à l'association s'il faisait partie du collège des employeurs.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'association et aux présents statuts, et approuver les comptes de l'exercice clos.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau.

Le conseil d'administration assure les fonctions du comité paritaire de pilotage prévu par l'article 76, chapitre 3, titre 7, livre 1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les membres du conseil d'administration ne contractent à raison de leur gestion aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 9

Délibération du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président au moins 2 fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.

L'ordre du jour est adressé par le président.

Le conseil d'administration peut également se réunir sur la demande écrite d'au moins la moitié de ses membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant une procuration sur papier libre à un autre administrateur. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer en cas de vote de plus de 2 voix, la sienne comprise.

Pour être adoptée, une décision doit recueillir la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Pour la validité des délibérations, les conditions suivantes doivent être réunies :

- dans le collège des employeurs, 4 champs conventionnels au moins doivent être représentés ;
- dans le collège des salariés, 3 organisations signataires au moins doivent être représentées.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quelque soit le nombre de membres présents ou représentés.

Il est tenu un procès-verbal des séances du conseil d'administration.

La convocation au conseil d'administration accompagnée de l'ordre du jour est envoyée au moins 15 jours avant la date de réunion. Chaque membre du conseil d'administration peut demander l'inscription à l'ordre du jour de points supplémentaires sous réserve que cette demande soit formulée avant la date du conseil par lettre recommandée.

Article 10

Bureau

Le conseil d'administration désigne pour une durée de 2 ans parmi ses membres le bureau. Il est composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le président est choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés.

Le président et le secrétaire appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier appartiennent

à l'autre collège.

Chaque collège désignera en son sein ses représentants aux fonctions qui lui sont dévolues et en informera l'autre collège.

Pour le collège des employeurs, la fonction de président ou de vice-président, selon l'alternance prévue, incombe au président de la CGAD ou à son représentant.

Le deuxième siège du bureau revenant au collège des employeurs est pourvu par le président de la CGAD parmi les membres du conseil, après consultation du collège des employeurs.

Les membres du bureau sont rééligibles.

En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la prochaine réunion du conseil pour la durée du mandat restant à courir.

Le bureau assure la gestion de l'association dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'association dans les actes de la vie civile, signe tous les actes de délibération. Il fait ouvrir au nom de l'association tout compte en banque ou auprès de l'administration des Postes.

Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil.

Le président et le trésorier disposent conjointement, de la délégation de signature pour effectuer toutes les opérations bancaires engagées par l'association nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci.

Le bureau se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande du président ou du vice-président.

Article 11

Assemblée générale extraordinaire

Le conseil d'administration se réunit en assemblée générale extraordinaire en cas de modification des statuts ou pour prononcer la dissolution de l'association.

Elle est convoquée par le président sur son initiative ou à la demande de la moitié au moins des membres du conseil d'administration.

La convocation à la séance extraordinaire du conseil d'administration doit être adressée 1 mois à l'avance.

Lors d'une première convocation, l'assemblée générale extraordinaire peut valablement délibérer si la moitié au moins des membres de chaque collège la composant est présente ou représentée. Au cas où ce quorum n'est pas atteint, l'assemblée générale extraordinaire est convoquée à nouveau dans un délai de 15 jours sur le même ordre du jour et peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les délibérations de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents.

En cas de dissolution de l'association, l'actif net, s'il y a lieu, est distribué conformément aux textes en vigueur.

Article 12

Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités de fonctionnement non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions légales ou réglementaires ni à celles des présents statuts.

Article 13

Organisation administrative

Le fonctionnement administratif est assuré par le secrétariat national de la CGAD.

Article 14

Formalités de déclaration et publication des statuts

Convention collective 3224

Le conseil d'administration par l'intermédiaire de son président est chargé d'accomplir l'ensemble des formalités de déclaration et de publication concernant la présente association, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.

[Retour haut](#)

**Convention collective BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE ET
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE. CHARCUTERIE DE DÉTAIL.
PÂTISSERIE. CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE.
POISSONNERIE. COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES,
ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS.
Brochure JO 3101 3133 3215 3224 3243 3244**

ARRETE du 9 décembre 2004 ()

**Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des
métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation**

Journal officiel du 26 décembre 2004.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation, à l'exclusion de l'article 7 (Adhésion) qui contrevient à l'article L 132-9 du code du travail et du terme " signataire " à l'article 9 (Dépôt et extension) contraire à l'article L 1322-2-2-IV du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 (Ressources) est étendu sous réserve que, conformément à l'article R 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'excède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/30, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

[Retour haut](#)